
OSALLISUUDEN VAHVISTAMINEN KESKUSTELUMENETELMÄLLÄ SIJAISHUOLLOSSA



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

Visamäki, syksy 2014

Minna Snellman



VISAMÄKI

Sosiaali- ja terveystalouden kehittäminen ja johtaminen

Tekijä

Minna Snellman

Vuosi 2014**Työn nimi**Osallisuuden vahvistaminen keskustelumenetelmällä
sijaishuollossa

TIIVISTELMÄ

Lastensuojelun sijaishuolto kosketti viime vuonna 18 022 lasta. Eettisesti kestävä työ laadun näkökulmasta tarkoittaa lapsen etua, lapsilähtöistä kasvatuskulttuuria, jossa lapsi on elämänsä subjekti ja hänen tavoitteitaan tuetaan lasta osallistaen. Tämä laadullinen opinnäyte on tehty sijaishuollon erityisyksikköön Varatielle. Tämän toimintatutkimuksen tarkoituksena oli selvittää keskustelumenetelmän merkitystä osallisuuden näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli ensin kartoittaa osallisuuden tilaa ja sen jälkeen ottaa selvää, onko keskustelumenetelmästä hyötyä osallisuuden ja toivon ylläpitäjänä.

Teoreettisen viitekehyksen muodostavat osallisuus, dialogisuus, dokumentointi ja ohjauskeskustelu. Opinnäytetyö noudattaa sekä toimintatutkimuksen että työn kehittämisen menetelmää. Aineisto muodostui kolmesta lasten ryhmähaastattelusta, kahdesta työryhmän haastattelusta sekä dokumentoinnista. Aineisto on analysoitu käyttäen teorialähtöistä sisällönanalyysia.

Tuloksissa tuli esiin, että keskustelumenetelmällä voidaan tukea osallisuutta, jos omaohjaajasuhde on lapselle tärkeä, sen avulla hän voi kertoa luottamuksellisia asioita. Osallisuuden ulkopuolelle jäivät he, jotka eivät halunneet tukea työntekijöiltä eivätkä kokeneet heidän mielipidettään otettavan huomioon. Työntekijät kokivat Toivo valmennuskeskustelut hyödyllisinä lapsen sisäisen maailman esiintuojina ja työmenetelmänä, jolla voidaan pitää suunta tulevaisuuteen ja nähdä toivoa siinä.

Toivo valmennuskeskustelu toteutetaan lasten kanssa puolivuositain, tämä ratkaisukeskeinen työtapana lisää lapsen tulevaisuuskokoa ja tuo näkyväksi hänen vahvuudet. Omaohjaajasuhteeseen on syytä jatkossakin panostaa, lapset vaikuttavat asioihinsa eniten luottamuksellisissa suhteissa.

Avainsanat Osallisuus, keskustelumenetelmä, toivo, lastensuojelun sijaishuolto**Sivut**

82 s. + liitteet 3 s.

VISAMÄKI

Sosiaali- ja terveystalouden kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

Author

Minna Snellman

Year 2014

Subject of Master's thesis
in

Conversation method to support participation
foster care

ABSTRACT

In Finland there are 18 022 children which lives in foster care in year 2013. Ethically durable work in the perspective of quality means interest of the children, child-centerness education culture, where children are the subject of their life and whose targets are supported in perspective of participation. This qualitative research master thesis is made for Varatie, which is a special unit child foster care. This activity analysis study purpose was to sort out what the conversation method means in perspective of participation. Target was first to chart state of participation and after that find out conversation methods benefits of participation and can it maintain children hope.

The theoretical framework forms participation, dialog, documentation and conversation method. This study follows both activity analysis and development of work methods. The material was gathered in two children group interviews, two employee team group interviews and documentation. Material was analyzed with theorygrounded content analysis.

The results showed, that the conversation method supports children to express their opinions, and good relation helps to discussion of confidential subjects. On the other hand those children, who didn't need help from the workers and they didn't experience support and didn't feel that their opinion was taken account of, were outside of the participation. The Employees experienced "Hope coaching method" useful to view the children inner world and a work method, which can keep the direction to the future and see a hope in it.

"Hope coaching method" is made every half year with children, this solution centricity work method increase childrens faith to the future and brings out ones strengths. Children relation with their own worker is important and employees must invest in it, because children affect their lives in confidential relation.

Keywords Participation, conversation method, hope, foster care
Pages 82 p. + appendices 3 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TEORIATAUSTA	2
2.1.	Osallisuus lastensuojelussa	4
2.2.	Dialoginen suhde keskustelumenetelmän taustana	9
2.3.	Dokumentointi lastensuojelussa	11
2.4.	Valmennuskeskustelu työmenetelmänä sijaishuollossa	14
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	18
4	TUTKIMUKSEN AINEISTO JA MENETELMÄ	20
4.1.	Toimintaympäristön kuvaus	20
4.2.	Toimintatutkimus	22
4.3.	Työyhteisön kehittäminen	26
4.4.	Kehittämistoiminnan yhteys yrityksen strategiaan	30
4.5.	Haastattelu	32
4.6.	Aineisto, analyysi	33
5	KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS	35
5.1.	Toivo valmennuskeskustelu kehittämistyön tuloksena	36
5.2.	Valmennuskeskustelun käyttöönoton tarkastelu	37
5.3.	Osallisuuden tilan kartoittaminen	39
5.4.	Toivo valmennuskeskustelun merkitys lapsille	46
5.5.	Toivo valmennuskeskustelun merkitys työntekijöille	51
5.6.	Toivo valmennuskeskustelut dokumentoinnissa	53
6	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	54
6.1.	Vaikuttaminen on osallisuutta	54
6.2.	Kirjaukset rakentavat todellisuutta	59
6.3.	Kasvu tapahtuu suhteessa muihin	60
6.4.	Valmennuskeskustelu toivon ylläpitäjänä	63
6.5.	Tutkimuksen luotettavuus	66
6.6.	Tutkimuksen johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset	68
	LÄHTEET	74
Liite 1	Kysymyksiä keskusteluun kodin ulkopuolelle sijoitetun lapsen kanssa	
Liite 2	Kysymykset työryhmälle	
Liite 3	Ryhmähaastattelu lapset	

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on työyhteisöni, yksityisen sijaishuoltoyksikön Varatie Oy:n, työn kehittämisprosessi, jonka tarkoitus on nostaa esiin lapsen ääntä. Kiinnostuin keskustelumenetelmän käyttöönotosta osallistuessani menetelmän kehittäjätiimiin työn kehittämisen projektissa, joka tehtiin yksikössämme vuosina 2012-2014. Menetelmät eivät ole suuressa suosiossa yksikössämme, vaan työntekijät käyttävät ennemminkin valmentavaa työtettä. Halusin kiinnittää huomiota tämän menetelmän asianmukaiseen käyttöönottoon, koska menetelmillä tuodaan tasaisempaa laatua työhön siten, että lapsen osallisuuden kokemus ei jää omaohjaajan aktiivisuuden tai lapsen vuorovaikutustaitojen varaan.

Osallisuutta voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta, lähtien globaalilta tasolta ulottuen yksilöön. Perustuslain 6 §:n 3 momentti sekä YK:n lapsen oikeuksien sopimus antavat lapselle oikeuden olla yksilöitä ja vaikuttaa häntä itseään koskeviin asioihin kehitystason mukaisesti. Valtakunnallinen lapsi ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelman kolme kärkeä ovat osallisuus, yhdenvertaisuus ja arjenhallinta. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma Kaste vuosille 2012-2015 osaohjelmien tavoitteena on mm. parantaa riskiryhmien mahdollisuutta osallisuuteen, hyvinvointiin ja terveyteen sekä uudistaa lasten, nuorten ja lapsiperheiden palveluja.

Lasten osallisuudesta on lastensuojelulaissa oma lukunsa (luku 4), jossa taataan lapselle oikeus käyttää puhevaltaa omassa asiassaan ja annetaan oikeus kertoa omat toivomuksensa häneen liittyvissä lastensuojeluasioissa (5 §). Sijaishuoltopaikan valinnassa tulee kiinnittää erityistä huomiota huostaanoton perusteisiin ja lapsen tarpeisiin ja hoidon jatkuvuuteen. Perhehoidon ensisijaisuus sijaishuoltopaikkaa pohdittaessa asettaa sijaishuoltoyksöt kilpailuasetelmaan, jossa laatu on merkittävä tekijä, kun sijoittajat pohtivat lapsen tarpeita vastaavaa sijaishuoltoa.

Huostaanotettujen lasten määrä on ollut tasaisessa kasvussa. Terveiden ja Hyvinvoinnin laitos kerää vuositason tilastoja lastensuojelun tilasta. Kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia oli vuonna 2013 yhteensä 18 022. Tilastot eivät puhu kaunista kieltä siitä, miten huostaan otetut sijoittuvat elämässä toimeentulotuen, opintojen tai psyykkisten sairauksien suhteen (Eronen 2013; Janhukainen 2004; Heino & Johnson 2010). Ei ole sama, minkälaisessa ilmapiirissä lapset viettävät huostassaoloaikansa. Osallisuuden kokemus sijaishuollossa, erityistilanteessa elämisessä, saattaa auttaa lasta rakentamaan kuvaa itsestään pärjäävästä ja osaavana. Huostaanotto on mahdollisuus rakentaa uudenlaista tapaa olla, ei pelkästään rajoittaa tai katkaista joitain ei-toivottua. Yksilöllinen suhtautumistapa jokaiseen lapseen takaa heille sen, että tulevaisuus on ja jää auki, sitä ei ole kirjoitettu tilastoihin. Osallisuuden kokemus auttaa pääsemään yhteisön jäseneksi ja sitä kautta tuo vastuullisuutta myös ryhmän toiminnasta ja yhteisistä asioista. Vaikuttamismahdollisuus omiin asioihin kasvattaa vastuunottoon ja parantaa lapsen toimintakykyä. Osallisuuteen kuuluu tärkeänä osana myös vaihtoehto olla osallistumatta,

oikeus olla hiljaa, mutta ymmärtää, että on mahdollisuus sanoa ja vaikuttaa. Osallisuuden kokeminen lapsena ja nuorena ohjaa siihen, että aikuisenakin ottaa vastuun omista asioistaan ja osallistuu sekä itseä että yhteiskuntaa koskeviin asioihin. Sitä kautta osallisuuden lisääminen ehkäisee syrjäytymistä. Kasvatusinstituutioiden tehtävänä on uusien kansalaisten integroiminen yhteiskuntaan niin, että he hyväksyvät ja toiminnallaan ylläpitävät vallitsevaa sosiaalista järjestystä (Nivala 2006, 55).

Huostaanotettu lapsi ole sijoituspaikassaan vain suojassa tai säilössä, vaan elämä ja arki ovat monenlaisten tapahtumien kudos, jossa tarvitaan joustavasti aikuisten huomiota aktiivista läsnäoloa ja monialaista ammatillista tukea. Hyvä kasvuympäristö on luotettava ja turvallinen, se mahdollistaa eri vaihtoehtojen kokeilua ja etsimistä (Heino & ym, 2013, 60-65). Yhteiskunnan arvojen muutos näkyy sijaishuollossa, autoritaarinen kasvatus on muuttunut lapsilähtöisyydeksi, jossa työtä tehdään yhdessä lasten kanssa, heidän tavoitteiden ja toiveiden suuntaisesti. Osallisuuden lisääminen keskustelumenetelmällä pyrkii tähän tavoitteeseen, työntekijän läsnäoloon, suhteeseen, jossa lapsi voi kertoa tavoitteistaan ja toiveistaan sekä vaikuttaa arkeensa.

Teoriaosuudessa esittelen osallisuudesta tehtyjä tutkimuksia, jotka avaavat käsitettä. En käsittele huostaanottoa prosessina ja sijaishuollon sisältöä vaan vain meidän yksikön toimintatavoilla, koska oletan tästä työstä kiinnostuneiden tuntevan alaa. Käytän tässä raportissa sijaishuollon yksikön asukkaista nimitystä lapsi, vaikka useat heistä elävät jo nuoruusikää, siksi että lastensuojelulain mukaan alle 18-vuotiaat ovat lapsia ja myös siksi, että asemoin heidät mielessäni vanhempiansa lapsiksi.

Osallisuuden tutkimusten lukemisen myötä olen ottanut teoriaosuuteen myös dialogisuuden käsitteen, koska se avaa filosofiaa, joka selittää toisen kohtaamista. Otin mukaan myös dokumentoinnin, jolla on tärkeä osuus lasten elämän todentajana sekä työn kuvaajana (Kääriäinen 2003, 21-26). Menetelmäksi olen valinnut työn kehittämisen prosessiluonteen ja toimintatutkimuksen: ensin tutustun osallisuuden tilaan lapsia haastatteleamalla ja sen jälkeen tutkin, miten työn kehittämisprojektin tuloksena syntynyt Toivo valmennusmenetelmän käyttöönotto on onnistunut ja mitä merkityksiä sillä on työntekijöille ja lapsille. Koko prosessin pohjalta luomme uudenlaista ymmärrystä lasten osallisuudesta ja siitä, kuinka voimme työntekijöinä osallisuutta edistää.

2 TEORIATAUSTA

Tässä kappaleessa esittelen ne teoriat ja tutkimukset, joiden ajattelen liittyvän omaan opinnäytetyöhöni. Osallisuutta on tutkittu monessa yhteydessä ja siitä on saatavilla paljon tietoa. Dialogisuus on tapa kohdata, tulla yhteyteen toisen kanssa työmenetelmänä. Dialogisuus opettaa sitä, miten asianmukaisesti voidaan saada keskusteluun syvempi ja asiakasta voimauttavampi ote työhön. Dokumentointi on iso osa lastensuojelun

laitostyötä. Sen tulee olla asiakirjatekstiä, jota asiakkaan on oikeus lukea ja jonka perusteella siirretään tietoa eteenpäin työvuoroissa, sosiaalityöhön päin tai vanhemmille. Valmennuskeskustelusta ei ole valmista teoriaa, joten pohjaan tietoni termille ohjauskeskustelu, joka vastaa voimavarakeskeistä menetelmää.

Oma ammatillinen taustateoriani perustuu sosiaaliseen konstruktionismiin. Sen syntyyn on vaikuttaneet monet ajattelijat. G.H. Mead 1930 –luvulla esitteli symbolisen interaktionismin. Sen mukaan identiteetti luodaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Etnometodologia 1950- ja 60 – luvuilla Pohjois-Amerikassa pyrki ymmärtämään prosesseja, joilla tavalliset ihmiset rakentavat sosiaalista elämää. Amerikkalainen psykologi ja professori K. J. Gergen kirjoitti 1999 siitä, että ihmisten välinen vuorovaikutus on paikka, jossa rakennamme itsemme ja maailmamme ja kaikki mitä teemme ja olemme, kantaa jälkiä menneistäkin ihmissuhteista. Berger & Luckman toivat teoksella *The Social Construction of reality*, joka julkaistiin vuonna 1966, sosiaalisen konstruktion käsitteen sosiologiaan. Heidän mukaan ihmiset luovat ja ylläpitävät kaikkia sosiaalisia ilmiöitä sosiaalisten toimintojen kautta, kaikki kommunikaatio on oman ajatusmaailman varmistamista. (Burr 2004, 20-25, 149, 154-155).

Sosiaalisen konstruktionismin piirteitä ovat yksilön kriittinen asenne itsestään selvään tietoon, historiallinen ja kulttuurinen sidonnaisuus, totuus ei ole objektiivisten havaintojen vaan sosiaalisen prosessin synnyttämää ja ylläpitämää ja se, että tieto ja sosiaalinen toiminta ovat toisiinsa sidoksissa. Sosiaalisten ilmiöiden selityksiä ei etsitä ihmisen sisältä vaan sosiaalisista käytännöistä ja ihmisten välisistä vuorovaikutusprosesseista. Asioita ei selitetä pysyvillä ominaisuuksilla, vaan useammin sosiaalisen vuorovaikutuksen dynamiikalla. Painopiste siirtyy ihmisen tai yhteiskunnan luonteesta tapoihin, joilla ihmiset keskinäisessä vuorovaikutuksessa saavat aikaiseksi ilmiöitä tai tiedon muotoja. Tieto ei siten ole jotain jota ihmisellä on, vaan jotakin jota ihmiset tekevät yhdessä. (Burr 2004, 60-61).

Sijaishuollon yksikössä on monia sidosryhmiä, joita voisi kutsua asiakkaiksi. Meillä on asiakkaina kuntien sosiaalityöntekijät, jotka päättävät huostaanotosta ja tekevät yhdessä työryhmänsä ja lapsen vanhempien kanssa valintaa sijoituspaikasta. Lasten vanhemmat ovat myös asiakkaita, joiden kanssa teemme tiivistä yhteistyötä. Olemme heihin yhteydessä viikoittain, kirjoitamme heille kuukausikoosteen lapsesta sekä tapaamme heitä virallisissa ja epävirallisissa yhteyksissä. Tässä opinnäytetyössä asiakkaana on lapsi, meidän lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä asuva alaikäinen huostaan otettu.

Useassa tutkimuksessa esitellään sosiaalitoimiston sosiaalityöstä tehtyjä tutkimuksia. Lastensuojelun laitostyötä on tutkittu vähän ja yleensä ne ovat sosionomi AMK -koulutuksen tutkimuksia, joita tekee yksiköissä työskentelevät opiskelijat. Tästä syystä joudun avaamaan käsitteitä osin tutkimuksilla, jotka on tehty lastensuojelun muissa konteksteissa. Luotan ilmiöiden ainakin jonkinasteiseen siirrettävyyteen koskemaan

sijaishuoltoa, niissä esiintyy samankaltaisia inhimillisiä ilmiöitä. Toisaalta jotkut tutkimukset on tehty vanhempien näkökulmasta, etenkin dokumentointia koskevat. Avaan dokumentointia yleisellä tasolla lastensuojelussa.

2.1. Osallisuus lastensuojelussa

Lastensuojelulaki takaa lapselle oikeuden osallisuuteen kaikissa häntä koskevissa asioissa. Lapsen osallisuudessa on kyse siitä, että lapsi saa tietoa häntä koskevissa asioissa sekä ilmaista oman mielipiteensä. Lapsen mielipide ja toivomukset on otettava huomioon hänen kehityksensä huomioiden. Lapsen kuuleminen on suoritettava kaikille yli 12 vuotta täyttäneille häntä koskevissa lastensuojeluaiisoissa. (Saastamoinen 2010, 65-72.) Sijaishuoltoyksikössä lapset elävät arkeaan samantyyppisesti kuin kotona, joten heidän mielipiteitä kuullaan joka päivä. Tähän liittyy oleellisesti dokumentointi, onko lapsen kanssa keskustellut työntekijä pitänyt lapsen sanomaa tärkeänä ja siirtänyt tiedon raportointijärjestelmään, että tieto siirtyy eteenpäin.

Osallisuus on lapsen mahdollisuutta keskustella itselleen tärkeistä asioista, tuoda niitä työntekijöiden tietoon, tehdä muutosehdotuksia ja osallistua eri tavoin heitä koskevaan päätöksentekoon. Osallisuus on myös yhteisöllisyyttä, kuulumista johonkin yhteisöön, jossa hän saa osakseen kokemuksen turvallisuudesta, hyväksynnästä, yhteenkuuluvuudesta sekä väittämistä. Jos lapsi saa elää yhteisössä, jossa hänen turvallisuudestaan ja perustarpeistaan huolehditaan ja jossa hänellä on mahdollisuus osallistua yhteisön elämään ja tulla siellä kuulluksi, hänelle voi kehittyä kokemus itsestään merkityksellisenä osana yhteisöä. Osallisuuden toteutuminen tarjoaa lapselle arvokkaan kokemuksen hyväksytyksi tulemisesta, että häntä arvostetaan ja hänen mielipiteillään on arvoa. (Nivala 2010, 18-25.) Sijaishuollossa lapsi elää yhteisön jäsenenä, johon hän ei kuulu syntymän kautta, kuten perheessä. Työntekijöillä on vastuu siinä, että lapsen liittyminen uuteen yhteisöön tapahtuu turvallisesti ja hänen mahdollista kiinnittyä siihen. Lapsen vaikutusmahdollisuudet ja osallistuminen yhteisön tapahtumiin lisäävät arvostuksen kokemusta. Yksikössämme kaikkeen arjen struktuuriin ei voi vaikuttaa, koska päivän perusrakenne on lapsen elämää eniten tukeva sijaishuollon keino, mutta omiin yksilöllisiin tavoitteisiin voi vaikuttaa, sekä suurin osa yhteisiä toimintoja järjestetään enemmistön tuella lasten tiimissä äänestämällä.

Turvallisuuden kokemukseen vaikuttaa paljon se, minkälaiseen lapsiryhmään saapuu. Jos vaihtuvuutta on ollut vähän, lapsi saapuu tiiviiseen yhteisöön, johon voi olla vaikea päästä heti sisään. Työntekijät tasaavat tietä ja ovat apuna ja puskurina tutustumistilanteissa. Useimmiten tutustuminen sujuu omalla painollaan, lapset ovat uteliaita toisistaan ja ennemminkin kyseenalaistavat työntekijöitä ja toimintakulttuuria. Erityisyksikkönä meille sijoitettavilla lapsilla voi olla autismin kirjon oireita, jolloin hänen vuorovaikutuksen tapa on muista poikkeavaa. Näissä tilanteissa työntekijä on mukana tiiviisti alussa, että mahdollistetaan hyvä alkua ja pääsy yhteisön jäseneksi.

Hotari, Oranen ja Pösö (2013, 149 - 157) avaavat osallisuuden erilaisia käsitteitä ja menetelmiä, joita aiheeseen on kehitetty. Heidän mielestään työntekijän lapsikäsiyty vaikuttaa siihen, miten hän ottaa lapsen oman mielipiteen huomioon. Osallisuutta on myös se, miten lapsen suhtaudutaan, kun hän kertoo itselleen tärkeistä asioista. Osallisuuden vahvistamisen vaikeutena nähdään sosiaalityön menetelmät, lapsen edun määrittämisen vaikeus, byrokratia, lapsen kehitys ja lapsen asema. Sijaishuollossa osallisuuden kokemiseen vaikuttaa edellä mainituista seikoista työmenetelmät ja lapsen kehitys. Lapsilähtöisyys on meidän yksikössä työn lähtökohta, lapsi on arvokas omana itsenään ja häntä arvostetaan sellaisena kun hän on. Lapselle mahdollistetaan elää lapsuuttaan sillä tavalla, kun hänelle on ominaista. Emme tasapäistä, mutta tasa-arvotamme, opetamme lapsille toisten kunnioitusta ja myös itsensä arvostamista. Menetelmien osuus on yksikössämme moninainen. Menetelmiä käytetään sekä ns. läpäisevänä työotteena, joka näkyy valmentavana otteena kaikessa kasvatustyössä että perinteisinä kartoituksina, selvityksinä ja mittaristoina. Neuropsykiatrinen valmennus on menetelmistä näkyvin, 95 prosenttia työntekijöistä ovat käyneet valmentajakoulutuksen. Osallisuuden kokemukseen vaikuttaa paljon lapsen kehitys, kehitystaso saattaa olla useita vuosia biologista ikää kauempana. Työntekijöillä on apunaan moniammatillisia tiimejä hoitotahon kanssa, jossa näitä vuorovaikutuksen esteitä pyritään helpottamaan.

Hotari (2007) pohtii Pro gradussaan sitä, mitä mieltä nuoret itse ovat kuulluksi tulemisesta lastensuojelussa. Hän etsi vastausta siihen, mitä ja miten nuoret puhuvat kuulemisesta lastensuojelussa. Nuorten mielestä kuulluksi tuleminen oli erittäin tärkeää ja sen tulisi toteutua lastensuojelun kaikissa vaiheissa. Kuulemiseen liittyvien viiden ulottuvuuden (kunnioitus, luottamus, yhteistyö, avoimuus ja aika) kautta toteutuessa nuoret kokevat tulevaisuuden huomioiksi yksilönä ja oman elämänsä subjektina. Työntekijällä on oltava lapsen kuulemista edistävä lapsikäsiyty sekä työn arkikäytännöt ovat lapsen osallisuutta tukevia. Uuden lapsitutkimuksen mukaisesti lapset nähdään ihmisiksi vahvuuksineen sekä heidän tarve tulla havaituiksi ja osallisiksi omasta elämästään johon lapset voivat itse vaikuttaa.

Jokisen (2013) tutkimuksessa tuli esiin kolmenlaisia asiakuuskokemuksia. Yksi osa ei kokenut olevansa osallisia lainkaan, toinen osa koki osallisuuden jääneen ohueksi vaikka siihen oli muodollisia välineitä. Kolmas osa koki olevansa osana itseään koskevaa päätöksentekoa. Ongelmat koettiin olevan vuorovaikutusväleissä, osallisuutta tukevista menetelmistä huolimatta lapsia ei todella kuultu, vaan vähäteltiin tai annettiin valmiiksi mietittyjä vastauksia. Aidolla vuorovaikutuksella lapsen osallisuuden kokeminen lisääntyi. Lapsen täytyy tietää oikeutensa, esim. olla yhteydessä sosiaalityöntekijäänsä, että hän voi pitää niistä kiinni. Osallisuuden toteutuminen on kiinni työntekijän asenteista, tahdosta ja kyvystä kuulla lasta. Nybacka ja Ojala (2013) saivat omassa tutkimuksessaan samansuuntaisia tuloksia, toimiva suhde

työntekijään lisäsi osallisuuden kokemusta. Oman mielipiteen vaikuttavuudella oli myös yhteys kuulluksi tulemiseen.

Nuorten kokemuksia sijaishuollosta on selvitetty myös lapsiasiavaltuutetun julkaisussa 2012:6. Suojele unelmia, vaali toivoa – julkaisussa nuoret kertovat suosituksiaan sijaishuollon eri prosesseista. Nuorilla ei ollut pelkästään huonoa sanottavaa, mutta kritiikki suuntautui juuri vuorovaikutukseen, kuulluksi tulemiseen ja perustelujen saamiseen heitä koskevista asioista. Kritiikin taustalla oli nuorten tarve tulla kohdatuksi yksilönä, omana itsenään, eikä osana lastensuojelun asiakkaita. Tämä tarve on helppo ymmärtää, lapsi ei määrittele itseään asiakkaaksi. Hänen on annettava elää elämäänsä ja yksikköimme työmenetelmät pyritään pitämään lapsille helppoina, että he eivät koe olevansa jatkuvasti työn kohteena. Tämä määritteli heitä entistä enemmän ongelmatapauksina ja korostaisi heidän erityisyytään.

Oranen (2007) julkaisi osaraportin, joka liittyi lastensuojelun kehittämishankkeeseen. Hankkeen tavoitteena oli selvittää, miten lasten osallisuutta voitaisiin lisätä sekä miten lapset ja nuoret ajattelivat lastensuojelun käytännöistä ja miten menetelmiä voisi heidän mielestään parantaa. Haastatteluissa tuli esiin luottamuksen tärkeys, ilman sitä ei keskustelua synny. Nuoria voi myös jännittää palaverit, tilanne voi olla lamaava. Kahden kesken keskustelu koettiin helpommaksi, kuin isot kokoukset. Ammattilaiset taas hehkuttavat verkostotyöskentelyn puolesta, joissa nuoret kokivat jääneensä sanattomiksi. Nuoret kokivat erittäin tärkeäksi sen, että heitä kuunnellaan, vaikka ei aina voida heidän tahdon mukaan toimia.

Wallin (2014) haastatteli neljää lastensuojelulaitoksessa elävää nuorta heidän osallisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien kokemuksista. Hänen mukaan nuoret kokivat lastensuojelun palaverissa tulewansa yleensä hyvin kuulluiksi. Mielipiteet eivät aina johtaneet toimenpiteisiin, mutta nuoret ymmärsivät aikuisten tekemät ratkaisut, kun perusteet oli heille selitetty (vrt Nybacka & Ojala 2013). Lastensuojelulaitoksen arjessa nuoret joutuivat usein perustelemaan jonkin pienen asian tärkeyden työntekijöille, että he huomaisivat asian merkityksellisyyden nuorille itselleen. Nuoret halusivat olla vastuussa omista asioistaan ja tiesivät, miten sitä saa itselleen ja miten sen voi menettää. Nuoret kaipasivat aikuisen ohjaamista arjessa ja halusivat huolenpitoa, vaikka eivät sitä aina suoraan sanoneet. Luottamuksellisen suhteen luominen koettiin hankalaksi, kun nuoret eivät luottaneet siihen, että työntekijät eivät puhu heidän asioistaan muulle henkilökunnalle. Haastatteluissa tuli esille seuraavat elementit, jotka edesauttoivat osallisuuden kokemusta: aika, avoimuus, luottamus, yksilöiden huomioiminen ja kunnioitus.

Lasten osallisuuden kokeminen on yhteydessä siihen, kokevatko lapset aikuisten ottavan todesta heidän näkemyksensä tilanteesta. Kohtaaminen muodostaa kaikkein tärkeimmän elementin. (Laitinen, Ojaniemi & Tallavaara 2007.) Osallisuuden kokemusta edistävät asiat on huomioitu yksikössämme siten, että lapselle nimetään kaksi, toisinaan jopa kolme, omaohjaajaa, jotka ovat eniten lapsen kanssa yhteydessä. Omaohjaajat

valitaan ennen lapsen yksikköön tuloa, joten hän ei voi vaikuttaa valintaan. Työryhmä pohtii keskenään omaohjaajia ottaen huomioon lapsen iän, sukupuolen, kehitystavoitteet ja tulotiedot. Käytännössä lapsi tulee aina jonkun poislähteneen tilalle ja koska työntekijöiden kuormitus täytyy pitää tasaisen, on useimmiten valinnanvarana ne, joilta jää ”syli tyhjäksi”. Suhteen luominen vaatii aikaa ja työntekijä järjestää sitä omaohjattavalleen usealla eri tavalla, kiinnostumalla lapsen arjesta ja tämän elämästä kotona sekä tapaamalla perhettä ja osallistumalla palaveriiniin. Perheen kanssa tehtävä yhteistyö on merkittävä luottamuksen syntymisessä, lapsi näkee konkreettisesti kahden eri maailman kohtaavan ja jos se tapahtuu sovussa ja yhteisymmärryksessä, lapsi antaa itselleen luvan asettua sijaishuoltoon.

Lähdes ja Nieminen (2014) tutkivat opinnäytetyössään sitä, miten sijaishuollossa asuvat nuoret kokivat osallisuutta. Heidän tutkimuksen mukaan nuoret jakautuivat kahteen osaan. Toiset kokivat luottamusta ja osallisuutta ja toinen osa oli varautuneita eivätkä kokeneet osallisuutta. Osallisuutta kokeneet nuoret kuvasivat tulleen kuulluiksi ja saivat vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin. Varaukselliset kokivat tulleen kuulluiksi, mutta eivät sitä, että heidän mielipiteensä vaikuttaisi päätöksiin. Luottamuksellinen omaohjaajasuhde tuki osallisuuden kokemusta. Huuhilo (2012) puolestaan sai omassa opinnäytetyössään esiin, että nuoret eivät kokeneet tarvetta osallistua enempää, vaan olivat tyytyväisiä tilanteeseen. Nuoret kokivat, että heidät kohdattiin aidosti ja että heidän mielipiteistään oltiin kiinnostuneita ja heillä oli mahdollisuus vaikuttaa sijaishuoltoyksikön arkeen. Tässäkin tuli esiin pitkäaikaisen suhteen tärkeys tuttuun aikuiseen, jotka koettiin merkittäviksi ja joiden kanssa koettiin osallisuutta.

Timonen-Kallio selvitti lisensiaatintutkielmassaan (2008) miten työkirjamenetelmä vaikuttaa lastenkodin työntekijöiden menetelmäosaamiseen sekä minkälainen merkitys lapsilähtöisellä työkirjamenetelmällä on suhteessa muihin lastenkodissa käytössä oleviin ammatillisiin työmenetelmiin. Tutkimus osoittaa, että ei ole yhtä ainoaa tapaa toteuttaa omahoitajatyötä, koska menetelmät perustuvat työntekijöiden henkilökohtaisiin valintoihin ja persoonallisiin sovelluksiin. Yhteisesti kehitetty työmenetelmä voi toimia eri koulutustaustojen ammattilaisten yhteisenä hoito- ja kasvatustyöhön orientaationa, mutta teorian tieto auttaa ymmärtämään ja jäsentämään työn sisällön tavoitteita. Timonen-Kallio päätyy suosittamaan lastensuojelun sijaishuollon ammattihenkilöille jatko- ja täydennyskoulutusmallia. Se ehkäisisi palvelukatkeamia, selkiyttäisi sosiaalityön ja identiteettityön tehtävärakenteita, vahvistaisi menetelmäosaamista sekä parantaisi moniammatillista yhteistyötä.

Ammatillisuus on taidon, tiedon ja kokemuksen avulla syntyvää asiantuntijuutta. Työntekijän oma tahtotila vaikuttaa siihen, miten hän työhönsä suhtautuu. Tiedon saaminen on helppoa tämän päivän elinikäiseen oppimiseen painottuvan työkaluturin avulla. Työnantaja mahdollistaa koulutuksiin pääsyn joko järjestämällä sitä itse, hankkimalla ulkopuolista koulutusta tai mahdollistamalla tutkintoon johtavan

koulutuksen työvuorojärjestelyin. Työntekijät siirtävä tietoa toisilleen tiimeissä ja arjen työssä, ottavat käyttöön ne menetelmät, joista on ollut apua jonkun kanssa jossain aiemminkin. Tämä tieto perustuu kokemukseen ja sitä kutsutaan termillä hiljainen tieto. Yksikössämme työskentelee eri ikäisiä, miehiä ja naisia, erilaisilla työkokemuksilla ja työaloilla työskennelleitä ja näistä syntyy työkulttuuri, työyhteisön tapa oppia ja toimia vuorovaikutuksessa toistemme kanssa. Toimintaa on syytä tarkastella kriittisesti ja jäsentää sisältöä ja siihen tämä opinnäytetyö pyrkii vastaamaan työmenetelmää tutkimalla.

Lastensuojelun sijaishuoltoa tutkitaan usein erityiskysymyksien ja poikkeuksien kautta. Maritta Törrönen kuvaa lastenkodin arkea tavanomaisuuden näkökulmasta, avaa sen arkea ja rutiineja. Hoitajat pitivät tärkeänä sitä, etteivät rutiinit estä lapsen aitoa kohtaamista. Lapsen ikä määrittää sitä, miten paljon heillä on valinnan vapautta sen suhteen, milloin haluavat liittyä aikuisten seuraan. Myös työntekijöiden työvuorot ovat avainasemassa kohtaamisten mahdollistajina. Lapset oppivat odottamaan itselleen tärkeän ihmisen työvuoron toteutumista. Lapset luovat suhteen yleensä vain yhteen tai kahteen työntekijään, lasten ja hoitajien suhteet ovat yksilöllisiä ja persoonakohtaisia. Nuoret etsivät lähellään olevista työntekijöistä itselleen läheistä ja turvallista ihmistä. Merkitykselliset ihmissuhteet auttavat heitä kestämaan ne piirteet, joista he eivät laitoksen toiminnassa pidä tai joihin he eivät ole vapaaehtoisesti sitoutuneet. (Törrönen 2003, 88, 103-107.) Tämä ilmiö näkyy myös meidän yksikössä, lapset kiinnittyvät joskus todella vahvasti omaohjaajiinsa tai toiseen työntekijään. Näillä lapsilla, jotka kiinnittyvät työntekijään, on helpoin vuorotella elämäänsä kodin ja sijaishuollon välillä. He tuntuvat olevan tyytyväisempiä kuin he, jotka eivät pysty tai halua luottaa työntekijöihin.

Osallisuuden tulee näkyä myös työmenetelmissä. Työntekijän vuorovaikutusta ohjaa niiden taustalla olevat teoriat. Menetelmät ovat vain välineitä tavoitteeseen pääsemiseksi, ei itsetarkoitus. Työntekijä ei saa hukata yksilöllistä vuorovaikutusta menetelmien käytössä. Työntekijältä vaaditaan kykyä nähdä lasten ja nuorten ongelmien taustalla vaikuttavia sosiaalisia tekijöitä. Hänen on kyettävä tukemaan nuoria yhteiskuntaan kiinnittymisessä. (Timonen-Kallio 2010, 12-16.) Työntekijän asiantuntijuus ja ammatillisuus eivät pysy vakiona, vaan hänen on kyettävä jatkuvaan reflektiiviseen työn tarkasteluun, jonka avulla hän muuttaa omaa toimintaansa vastaamaan paremmin lapsen tarpeita.

Ihmisarvon kunnioittaminen on sosiaalialan tärkeä arvolähtökohta. Sosiaalialan eettisten periaatteiden mukaisesti asiakkailla on oikeus tulla kohdatuksi kokonaisvaltaisesti. Kaikilla ihmisillä on oikeus tulla kohdelluksi arvostettuina olentoina. Se tarkoittaa ennen kaikkea sitä, että työntekijöiden täytyy hyväksyä asiakkaiden kaikki puolet, vahvuudet ja rajoitukset, ominaisuudet ja tavat, sellaisena kuin ne ovat, antaen niille hyväksyntänsä. (De Jong & Berg 2008, 237.) Kasvatustyössä työntekijällä täytyy olla rohkeutta kyetä sanomaa, miten asioiden pitäisi olla ja rajoittaminen kuuluu olennaisena osana kasvatukseen. Lapsilla ei ole kykyä ymmärtää syy-seuraussuhteita ja nuoruusiän luonnolliseen

kehitystavoitteeseen kuuluu kapinointi auktoriteetteja vastaan. Rajoittaminenkin voidaan tehdä kunnioittavasti ja osallisuutta tukien, vaikka lapsella ei kaikkeen olekaan sananvaltaa, voidaan hänen mielipide kuunnella. Perustelut kaikelle toiminnalle on tärkeää, lapset haluavat heitä kohdeltavan oikeudenmukaisesti ja sen kokeminen edesauttaa luottamuksen syntymistä ja vähentää uhmaa kasvattajia kohtaan.

2.2. Dialoginen suhde keskustelumenetelmän taustana

Ihminen toimii aina suhteessa toiseen. Kasvaminen tapahtuu suhteessa toiseen, dialogisessa suhteessa. Martin Buberin mukaan oleellinen ei tapahdu ihmisissä itsessään vaan heidän välillään. Emmanuel Levinas vie ajatusta vielä pidemmälle. Hänen mielestään kukaan ei ole olemassa ensisijaisesti itselleen, vaan toisia varten. Ilman toista ihmistä jää vajavaiseksi. Mihail Bahtin erottaa toisistaan keskustelun ja dialogisen suhteen. Kaikki käyvät keskustelua useita kertoja päivässä, mutta dialoginen suhde on sitä, että toiminta asettuu ihmisten välisen vuorovaikutukseen. David Isaacs kuvaa tätä yhdessä ajatteluksi. (Arnkil & Seikkula 2005, 87-89.) Meidän yksikössä dialogia käydään eniten ennalta suunnitelluissa kasvatustilanteissa, kun halutaan ymmärtää lapsen käsitystä asiasta ja toisaalta tuoda kasvatuksellinen näkökulma hänen toimintaansa.

Pekka Holm, vaativan erityistason psykoterapeutti, toimi meidän yksikössä voimavarakeskeisen perhetyön kouluttajana neljä vuotta sitten. Hänen mukaan aina kun kaksi ihmistä kohtaa, syntyy jotain inhimillistä. Ihminen purkaa sisäiset kokemuksensa puheeksi, mutta puhe on aina sidoksissa kontekstiin. Oppiminen, kasvu ja kehitys tapahtuvat helpoiten silloin, kun on olemassa vaihtoehtoja. Ennalta laadittuja suunnitelmia ei kannata laatia, vaan etsiä yhdessä toisen kanssa parhaita tapoja kohdata ristiriitoja ja muutostilanteita. Elävänä pysyminen ja toisen elävänä pitäminen tarkoittaa sitä, että tyypittely ja ihmisen staattisena pitäminen ei kannata. Ihminen kytkeytyy aikaan, paikkaan ja tapahtumiin, ymmärryksen ja merkitysten antaminen ihmisistä ja tilanteista on sosiaalinen prosessi, joka parhaimmillaan kestää koko eliniän.

Kontekstin ymmärtäminen on tärkeää, se on oleellinen osa ihmisen tapaa olla muiden kanssa. Lapset voivat elää vaurioittavissa oloissa, joko omasta tai toisten toimesta, mutta kun he pääsevät turvalliseen kasvuympäristöön, voi käytös muuttua ennalta-arvaamattomalla tavalla. Siinä missä arjen struktuuri rauhoittaa toista, toisen se saa kapinoimaan. Siksi on järkevää, että työntekijät luottavat itseensä ja ammattitaitoonsa ihmisten ja tilanteiden tulkitsijoina. Lapsen kotiololoissa tai lapsen omassa tilanteessa voi tapahtua muutoksia moneen suuntaan, työntekijän täytyy osata muuttaa arviotaan perustuen siihen, mitä hän näkee ja kokee. Lapsen halu vaikuttaa elämäänsä täytyy pitää yllä, vaikka hänen käytös olisi kuinka epätavallista tahansa. Työntekijällä on vastuu siitä, että hän pitää lapsen elämän turvallisena hänen omasta tahdostaan huolimatta.

Dialogiseen tilaan johtavan prosessin käynnistymiseksi tarvitaan yhteistä innostusta, keskinäistä hioutumista, yhteisten sääntöjen muodostumista, keskinäistä kunnioittamista ja arvostamista, arvostelukykyistä toiseen luottamista sekä osapuolten muuttumisalttiutta. Dialogisen prosessin käynnistyminen vie aikaa, ammattilaiseltakin useita kuukausia. Dialogiin on oltava todellinen tarve, muuten se ajautuu tavanomaiseksi jutusteluksi. Se on kahden tarkastelijan tilanne, jossa kaksi keskenään kommunikoivaa sekä tarkastelevat että ovat tarkastelun kohteena. Toinen näkee aina jotain, jota toinen ei positionsa takia kykene näkemään. Siksi kaksi kykenee yhdessä sellaiseen, mihin eivät koskaan yksin kykenisi. (Grae 1996, 47-49.) Dialogisia keskusteluja käydään usein työparin kanssa, että tilanteeseen saadaan lisää näkökulmia, lisää ääniä havainnoimaan tilannetta. Käytämme työntekijöiden keskinäistä reflektiota työmenetelmän. Siinä työntekijät keskustelevat keskenään siitä, mitä ajatuksia keskustelu on herättänyt ja mitä tulkintoja he tilanteelle antavat. Tämä herättää lasta laajentamaan omaa näkökulmaansa ja ehkä auttaa häntä tarkastelemaan tilannetta uudestaan.

Puheen merkitys lastensuojelun kontekstissa korostuu siten, että lasten tilanteesta tai suojelun tarpeesta tietäminen ei ole tärkeintä, vaan se, mitä tiedetään itsestä sanojen käyttäjänä ja totuuksien luoja. Puheesta syntyvät merkitykset vuorovaikutuksessa ja neuvotteluissa. Sanat joita käytetään, muokkaa todellisuutta ja luovat joko positiivista tai negatiivista lastensuojelua. Hyvä lastensuojelupuhe aloittaa uutta eikä roiku vanhassa. Puhe edistää hyvän tulevaisuuden suunnittelua ja tämä onkin lastensuojelutyön haaste, kuinka innostaa asiakkaat siihen. (Makkonen 1995, 16-21.) Huostaanotetuilla lapsilla saattaa olla ollut elämässään jo useita auttajia tai useita lastensuojelulaitoksia. Kynnistyminen aikuisten suhteen on todellinen ongelma, lapsen motivaatiota tarvitaan hänen tilansa kohentumiseen. Työntekijöiden täytyy osata puhua siten, että lapsessa herää halu kuunnella ja osata kuunnella siten, että lapsessa herää halu puhua.

Kuuntelemisen taito on ennemminkin kykyä hiljentyä kuin olla aktiivinen kuuntelija. Se on tapahtuma, jossa kuulija asettuu avoimeen, varauksettomaan tilaan, jotta uusi ja yllättävä asia voisi paljastua hänelle. Dialoginen tila ei synny keskustelussa, jolle on tyypillistä omien ajatusten esittely. Dialogia ei voi ohjailla, eikä voi tietää, mihin se päättyy. Työntekijänä on kyettävä ymmärtämään, minkälaisesta kokemuksesta käsin toinen puhuu. On luovuttava ymmärtämisen pakosta, suostuttava siihen, että mitään todellista yhteistä koordinaatistoa ei ole olemassakaan. Sama sana ei tarkoita samaa kaikille. (Pitkänen 1996, 58-63; Wahlbeck 1999, 167-168.) Nuorten kanssa ei tarvitse käyttää heidän kieltä, slangia tai murretta, mutta sen verran täytyy olla utelias nuorisokulttuurista, että tietää mitä heidän käyttämät ilmaisut tarkoittavat. Nuoret mielellään testaavat aikuisen tietotasoa heidän kielestä ja tieto auttaa lähentämään näitä kahta maailmaa toisiinsa.

Asiakkaiden näkemykset asioista muuttuvat usein. Kun heille annetaan aikaa ja heille esitetään ei-tietämisen asenteesta lähteviä kysymyksiä, he alkavat poikkeuksetta pohtia, tutkia ja ajatella uudestaan. Näin tehdessään

he pukevat ajatuksiaan sanoiksi ja niin tehdessään he usein saattavat myös muuttaa käsityksiään. Uuden ymmärryksen luominen lähtee yleensä liikkeelle siitä, että työntekijä osaa pohtia asioiden merkityksestä asiakkaan kanssa. Työntekijän on saatava asiakas näkemään itsensä kyvykkäänä ihmisenä, sellaisena, jolla on kyky ja taito saada hyviä asioita tapahtumaan elämässään. Ongelmapuheesta ratkaisupuheeseen siirtyminen on työntekijän tehtävä. (De Jong & Berg 2008, 63-65.) Uutta ymmärrystä voi luoda vaikkapa tutkimalla lapsen identiteettiinsä liittämistä uskomuksia, jotka estävät hänen kykyjen ja voimavarojen käyttämistä (Dilts 1997, 62). Lapselle annetaan kokemus siitä, että hänellä on kyky toteuttaa tavoitteita, eikä hän ole vain kasvatustoimenpiteiden kohde, jolloin hänen ei oleteta olevan vastuussa itsestään ja valinnoistaan. Yksikössämme asuvilla lapsilla on taitoja ja kykyjä, mutta niiden esiin nostaminen ja näkyväksi tekeminen on työntekijöiden tehtävä, että lapset ottaisivat tavoitteellisemman suunnan elämässään.

Lapsilähtöinen työmuoto tiedostaa lasten erillisyyden ja yksilölliset oikeudet ja toimimisen tapoja on muutettu niiden perusteella. Lapsen kertomus omasta arjesta huolineen ja pelkoineen koetaan tärkeäksi. Hurtig (2003) hahmotteli tutkimuksensa perusteella neljä erilaista lapsen läsnäolon tapaa: fyysinen, faktinen, diskursiivinen ja kommunikatiivinen. Olennainen havainto oli, että lapsen fyysinen läsnäolo ei taannut hänelle paikkaa työskentelyssä, eikä toisaalta poissaolo estänyt hänen asiassa työskentelyä. Lapsen suojelussa täytyy yhdistyä kaikki neljä elementtiä, että työ olisi aitoa ja ehjää. Lapsen tulee olla paikalla (fyysinen), hänestä kootaan tietoa (faktinen), heihin kohdistuvista asioista puhutaan perheen kanssa (diskursiivinen) ja myös lapselta kysytään hänen kokemuksia ja näkemyksiä (kommunikatiivinen). Siksi yksikössämme tehdään kaikki päätökset yhdessä lasten kanssa joko palaverissa tai muuten heidän mielipiteensä kuullen.

Lapsen kanssa työskenteleviä haastaa se, miten kertoa ja keskustella sellaisilla sanoilla lapsen kanssa menneisyydestä, nykyisyydestä ja tulevaisuudesta, että lapsi ymmärtää ne. (Laitinen, Ojaniemi & Tallasvaara 2007, 93.) Ikä ei aina kerro sitä, mikä on lapsen taitotaso. Meidän yksikössä kehitysviive näkyy useassa lapsessa erilaisilla tavoilla, silloin biologinen ja kognitiivinen ikä ei kohtaa. Työntekijöillä on haaste löytää oikeat sanat, joiden avulla keskustella, että tulevat mahdollisimman vähän väärinymmärretyiksi. Arki lasten kanssa on sarja erityyppisiä kohtaamisia. Niiden tyypittely ja analyysi tiukkoihin raameihin on hankalaa, koska arkinen huolenpito ja kasvatusta koskevat kysymykset lapsen kokemusten kuulemiseen. Työntekijän ammatillisuus näkyy siinä, miten hän kykenee ottamaan lapsen yksilöllisen kokemusmaailman huomioon arkisissa askareissa. Suhde lapseen rakentuu luottamuksen kautta yhteisen tekemisen, yhdessä olemisen ja yksityisen ajan ja huomion antamalla (Laakso 2009).

2.3. Dokumentointi lastensuojelussa

Tarja Heinon (1997) väitöskirjassa Asiakkuuden hämäryys lastensuojelussa hän määrittelee sosiaalista konstruktionismia tapana

tarkastella sosiaalisia käytäntöjä, joissa ihmisten todellisuutta koskevat käsitykset rakentuvat. Niillä on historiansa ja ne konkretisoituvat sisällöiksi ja muodoiksi ihmisten ja ilmiöiden kohdatessa, vuorovaikutuksellisissa suhteissa. Jokainen kohtaaminen mahdollistaa monenlaisia sitä koskevia tulkintoja. Työntekijä tarvitsee paljon aineistoa sekä ulkoisesti havaittavasta että sisäisestä, psyykkisestä toiminnasta voidakseen määritellä asiakkuutta.

Työntekijä tuottaa ajatuksia ja perustelee syntyneen käsityksensä yksittäisiä havaintoja ja tietoja yhdistelemällä. Hän soveltaa tuntemiaan syy-seuraus – ketjuja tilanteeseen. Niiden tunnistaminen voi pohjautua tieteelliseen ja ammattikirjallisuuteen, kulttuurisiin itsestäänselvyyksiin tai stereotyyppisiin uskomuksiin. Työntekijän omat koetut voimavarat ja menetelmät ohjaavat havainnointia ja toimintaa tulkitun ongelman ratkomiseksi ja hoitamiseksi. (Heino, 1997, 42-43.) Yksikössämme on henkilökuntaa resursoitu sen verran paljon, että yksin ei tarvitse työskennellä. Näin on aina vähintään työpari, jonka kanssa voi pohtia eteen tulevia tilanteita ja saada laajempaa näkökulmaa asioihin. Pyrimme rakentamaan arjen helpoksi lapsille, säännöt ovat näkyvillä ja niiden ajantasaisuutta tarkastellaan tarpeen mukaan lasten kanssa. Tällä tavalla yksittäisen työntekijän arvomaailma ei vaikuta liikaa lasten elämään. Työssä saa näkyä oma persoona, se on vain rikkaus, mutta lapsilla on oikeus samantasoiseen kohteluun riippumatta siitä, minkälaiset vuorovaikutustaidot tai miten ammatillinen hänen omaohjaajansa on. Siksi on tärkeää olla menetelmiä ja työvälineitä, jotka ovat kaikille myös yhteisiä, esimerkiksi lasten tiimi, Toivo valmennuskeskustelut, neuropsykiatrinen valmennus ja päivittäiskirjaamiset. Kuka tahansa työntekijä, joka kuulee lasta ja viettää hänen kanssaan aikaa on velvollinen kirjaamaan havaintonsa Nappulaan.

Lastensuojelulaissa on määrittely siitä, mitä pitäisi dokumentoida. 33 § sanoo, että lastensuojelun työntekijöiden täytyy merkitä kaikki tiedot, jotka vaikuttavat lastensuojelutoimenpiteiden järjestämiseen. Suunnittelu, toteuttaminen ja seuranta nostetaan tärkeiksi, niistä pitää lain mukaan löytyä dokumentteja. Yksikössämme käytetään Nappula järjestelmää kirjaamiseen. Yksikössämme tehdään hoito- ja kasvatussuunnitelma yhdessä verkoston kanssa. Sen lisäksi kirjataan päivittäisraportteihin arkisia tapahtumia, joilla kerätään tietoa työn laadun parantamiseksi, hoito- ja kasvatussuunnitelmien tavoitteiksi. Päivittäisraportoinnit kootaan kuukausittain raporteiksi, jotka lähetetään lapsen verkostolle, yleensä vanhemmille ja sosiaalityöntekijälle.

Sosiaalityön ammatilliset käytännöt toteutuvat käytännöissä, jotka ovat pitkälti puheen ja tekstien tuottamia. Käytännöt muodostuvat erilaisista toiminnoista ja teoista, joiden kautta asiakirjat muokkaantuvat. (Vierula 2013, 275). Lastensuojelussa dokumentointiin kerätään hyvin moninaisia asioita arkisista toiminnoista keskusteluihin ja menetelmätyöskentelyyn. Lapsilla on oikeus lukea päiväkirjamerkinnot ikä- ja kehitystaso huomioiden. Kuukausittain tehtävän koosteen lapset lukevat ennen sen lähettämistä vanhemmille ja sosiaalityöntekijälle. Heillä on oikeus pyytää siihen muutoksia ja jos syy on perusteltu, voidaan muutokset tehdä.

Tällainen syy voisi olla esim. vääränlainen raporttikirjaus tai henkilökohtainen asia, jota lapsi ei halua vanhempien tietävän.

Dokumentoivalla työtavalla on suuri merkitys lapsen elämäntilanteen parantamisessa. Kun ihmiset nähdään kypsyvinä ja kehittyvinä, niin kehittymiselle ei ole mitään rajoja tai kattoa. (Pyykkönen 2012.) Makkosen (2013) mukaan ne asiakkaat, jotka olivat saaneet nähdä itseään koskevat kirjaukset, kokivat suurempaa osallisuutta kuin he jotka eivät olleet saaneet kirjauksiaan. Lapset eivät ole kovin kiinnostuneita heitä koskevista dokumenteista. Kyselyt voivat liittyä lähinnä siihen, että lapsi haluaa tietää mitä kirjaamme jostain tietystä asiasta. Muita dokumentteja, esimerkiksi terveydenhuollon koonteja tai asiakassuunnitelmaneuvoitteluasikirjoja, eivät lapset jaksakaan lukea.

Hänninen ja Syrjäläinen (2011) tekivät tutkimuksellisen kehittämishankkeen, jonka tavoitteena oli tehdä näkyväksi kokonaisvaltaisen dokumentoinnin merkitys ja herättää työntekijät huomaamaan oman toimintansa merkityksen lapsen elämäntarinan tallentajana. Tuloksissa tuli esiin, että omahoitajat kokivat dokumentoinnin tärkeäksi ja nimenomaan omahoitajan tehtäväksi. Valokuvaus nousi tärkeimmäksi ja muu virallinen, esim. virallinen raportointi, toiseksi tärkeimmäksi dokumentointitavaksi. Omahoitajan suhde lapseen voi vaikuttaa siihen, miten paljon hän käyttää aikaa dokumentointiin. Dokumentoinnin nähtiin olevan omahoitajasuhdetta tukevana työvälineenä. Dokumentointiin suhtautuivat positiivisemmin vähän aikaa alalla olleiden keskuudessa. Tämä on tuttu ilmiö omasta yksiköstäni. Työntekijät viettävät mieluummin aikaa lasten kuin tietokoneen kanssa. Dokumentoinnin mielekkyys on myös suorassa suhteessa siihen, miten sinut työntekijä on tietotekniikan kanssa. Nuoret ovat tottuneet tekemään jo opiskeluaikana kaiken tietokoneilla. Kirjoitusnopeus, tiedon jäsentämisen kyky ja kirjaamisen tärkeyden kokeminen liittyvät siihen, miten hyvin ja tarkasti tapahtumista kirjataan.

Työntekijöiden vaihtuessa perheen tarina katkeaa. Dokumentointiin on kiinnitettävä huomiota tämänkin takia, että tärkeitä asioita ei jäisi kirjaamatta. Kirjaamisessa on otettava huomioon näkökulma, kirjoitetaanko tietoa vain tiedoksi toiselle työntekijälle, vai avataanko lapsen omaa todellisuutta. (Laitinen, Ojaniemi & Tallavaara 2007, 116-118.) Sosiaaliala on naisvaltainen ala, jolloin perhevapaat kuormittavat tämän alan työnantajia. Sijaishuollon erityisyksikössä työskenteleminen on henkisesti kuormittavaa ja sekin aiheuttaa työntekijöiden vaihtumista. Dokumentoinnin näkökulmasta tämä on otettava huomioon ja kaikki lapsen kanssa tehtävä työ on tehtävä näkyväksi. Lapselle on hankalaa, kun joutuu kertomaan tarinaansa uudestaan uudelle työntekijälle. Lapsi voi alkaa lyhentämään tarinaansa ja oleellisia kohtia voi jäädä pois. Dokumentointi on tärkeä osa työtä sekä lapsen tarinan kuljettajana että hänen äänen esiintuojana.

Asiakkaat voivat periaatteessa vaikuttaa omiin lukkiutuneisiin asemiin pyrkimällä niiden horjuttamiseen tai murtamiseen, esimerkiksi olemalla

lukematta asiakirjoja, säilyttämällä ja hävittämällä ne eri tavoin (Vierula, 2013, 295). Lapset säilyttävät heitä koskevia asiakirjoja toimistossa tai kotona, jossa on heidän huoltajan kappaleet. Tällä pyritään ehkäisemään se, että lapsi ei määrittele itseään terveydenhuollon kirjauksien kautta tai muiden etupäässä aikuisille tarkoitettujen dokumenttien kautta. Dokumentointikieli on usein tiivistä ja kokoavaa ja siten siihen saatetaan sisällyttää vain ongelmia. Kirjaamisessa täytyy olla tarkkana sen suhteen, minkälaisen kuvan lapsesta haluaa välittää tulevaisuudessa. Siksi nykyhetkellä on kauaskantoiset seuraukset. He voivat halutessaan aikuisiällä vielä pyytää heistä tehdyt raporttimerkinnät sosiaalityöntekijältään kymmenen vuoden kuluessa asiakkuuden päättymisestä. Halutaanko rakentaa tulevaisuutta jo nyt vai pelkästään kuvata ongelmia ja hankaluuksia, joita arjessa voi olla.

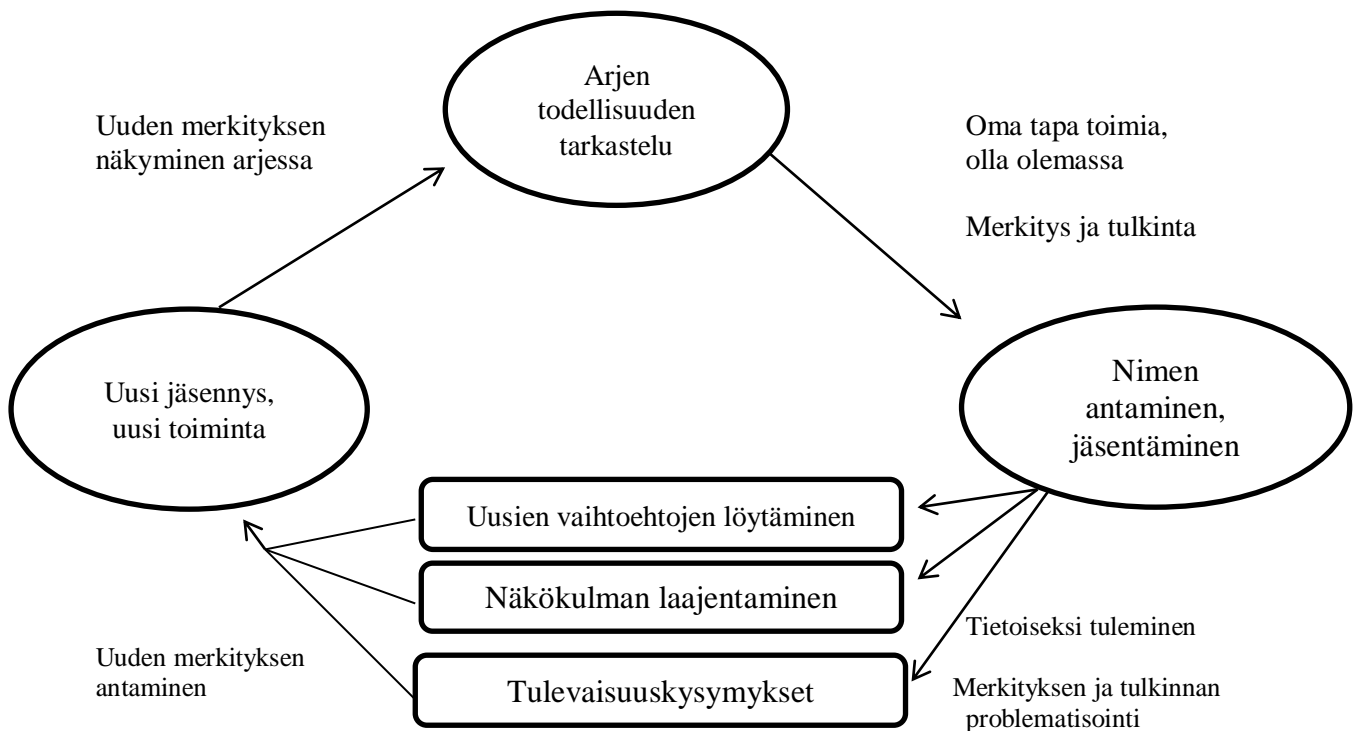
2.4. Valmennuskeskustelu työmenetelmänä sijaishuollossa

Kasvattaminen tapahtuu vuorovaikutuksessa työntekijän ja ohjattavan kanssa. Kasvattamista tapahtuu muissakin ympäristöissä ja muiden ihmisten kanssa, kuin lastensuojelulaitoksessa. Lapset ovat tekemisissä koulun ja terveydenhuollon työntekijöiden sekä usean muun viranomaisen kanssa. Jokaisella kohtaamisella on jokin tarkoitus, vaikka sen ei aina tarvitse olla tavoitteellista. Lapsi kasvaa myös perheensä ja sukunsa kulttuuriin ja omaksuu sen tavat toimia. Lapsiryhmällä, kavereilla ja lastenkodissa asuvilla muilla lapsilla, on suuri merkitys vertaisryhmänä. Vertaisryhmään halutaan kuulua ja olla osa sitä, siksi lapset ovat valmiita muokkaamaan omaa käytöstään ja toimintaansa siihen sopivammaksi. Riippuen lapsen taustasta, lapsiryhmään tulo voi olla joko rauhoittava tai levottomuutta aiheuttava tilanne.

Keskustelu työvälineenä on lastenkodin työntekijän työssä kasvattamisen tärkein väline. Kaikki keskustelut eivät ole ammatillisia ja tavoitteellisia, lähempänä jutustelua ja kuulumisten kyselyä kuin ohjausta. Omassa yksikössäni on siirrytty käyttämään kasvatus- tai ohjauskeskustelusta nimitystä valmennuskeskustelu. Se on tavoitteellinen keskustelu, jossa käytetään dialogia osallisuuden lisäämiseen. Lisäksi se dokumentoidaan, että tieto siirtyy koko kasvatusyhteisöön ja myös lapsen omille verkostoille. Kasvattamista ja ohjaamista tapahtuu myös arkipäivän tilanteissa, ruokapöydässä, autotallilla, kävelylenkillä tai tv:n ääressä (Vilkman 2014). Ohjauskeskustelu sen varsinaisessa merkityksessä käydään esim. kun jotain on tapahtunut ja halutaan selvittää tilannetta ja saada lapsi ajattelemaan ja oppimaan uudenlaista tapaa toimia. Neuropsykiatrinen valmennus on tavoitteellista keskustelua, jossa pyritään suunnitelmallisesti kohti lapsen tavoitetta keinoja pieniksi pilkkomalla ja välitehtävillä, voimavaroja vahvistaen. Hoito- ja kasvatussuunnitelmaa varten keskustellaan lapsen kanssa tavoitteista ja haasteista ja miten niihin asianmukaisesti vastataan. Toivo-valmennuskeskustelu on uusi menetelmä, joka otettiin käyttöön keväällä 2014. Sitä prosessia kuvaan tarkemmin luvussa 5.1.

Laakso (2009) tutki väitöskirjassaan lastenkodin arkityötä. Hänen tuloksissa tuli esiin, että lastenkodin mahdollisimman normaalin arjen elämisen tavoittelu vie työntekijät kauemmaksi menetelmien systemaattisesta käytöstä. Työntekijät kokivat tärkeämmäksi sen, miten yksittäiset tapahtumat osattiin tulkita ja miten niissä osattiin toimia. Systemaattiset keskustelut koettiin huonosti toimiviksi tavoiksi työskennellä lapsen kanssa. Menetelmille ei annettu suurta arvoa, vaan ne koettiin turhiksi etenkin silloin, jos ne koettiin lähinnä suorituksiksi. Menetelmän tuli sopia sekä työntekijän persoonaan että lapsen tilanteeseen, että niitä käytettiin. Yksikössämme Toivo valmennuskeskustelu menetelmä syntyi työryhmän omana tuotoksena, joten voi olettaa siihen voitavan sitoutua ja se koettaisiin hyödylliseksi. Kaikki työ ei voi olla pelkkää kasvatusta ja hoitoa, vaan lasten erityistarpeet ja erityinen elämäntilanne vaatii enemmän kuin normaalitilanteissa kasvattaminen.

OHJAUS PROSESSINA



Kuvio 1. Ohjauskeskustelu oppimisen prosessina (Vänskä 2000)

Ohjaus lähtee liikkeelle ohjattavan arjen todellisuuden tarkastelusta. Hän tuo oman kertomuksensa tavastaan olla ja toimia ongelman tai asian kanssa omasta elämäkokemuksestaan ja historiastaan käsin. Yhteisen tarkastelun tavoitteena on, että hän tulee tietoiseksi omasta tavastaan ja näkemyksestään olla olemassa ja tavasta toimia. Kysymällä, keskustelemalla ja kyseenalaistamalla tuetaan ohjattavaa jäsentämään omaa toimintaansa ja ajatteluaan. Häntä ohjataan antamaan tulkintoja ja merkityksiä omalle toiminnalleen. Ohjattava ei voi muuttaa toimintaansa, ellei hän tule tietoiseksi omasta toiminnastaan. Usein siihen tarvitaan

toista sanottamaan ja käsitteellistämään toimintaa ja ajatusmaailmaa. (Vänskä 2000).

Toiminnan esille ottaminen ei vielä tarkoita, että ohjattava niitä pohtisi. Ohjaajan tehtävä on tuoda esiin uusi, laajempi näkökulma, tarkoituksena on pohtia sitä, onko aikaisempi toiminta ollut järkevää ja onnistunutta, vai onko tarpeen muuttaa toimintaa. Oman toiminnan tunnistaminen ja tiedostaminen auttavat ohjattavaa suuntaamaan toimintaansa uudelleen. Ohjaaja etsii yhdessä ohjattavan kanssa uusia vaihtoehtoisia tapoja tai toimintakäytäntöjä, jotka ovat mahdollisia toteuttaa ja joihin ohjattava sitoutuu. Erilaiset tulevaisuuskysymykset, itsearvionti ja uutta näkökulmaa avaavat kysymykset auttavat ohjaaja tukemaan ohjattavaa antamaan merkityksiä omalle uudelle toivottavalle ja halutulle toiminnalle ja ajattelulle. (Vänskä 2000).

Uusien näkökulmien etsimiseen tarvitaan ohjattavan kykyjä, voimavaroja ja mahdollisuuksia. Mahdollisuudet ovat ohjattavassa itsessään, ne täytyy ohjauskeskustelussa saattaa hänen tietoisuuteen. Ohjattava luo yhdessä ohjaajan kanssa uuden toimintamallin ja hän päättää, millaisiin toimintoihin hän on valmis. Ilman ohjattavan omaa motivaatiota ja päätöstä ei synny motivaatiota muutokseen. Ohjattava on itse asioiden käsittelijä ja prosessoija, ohjauksellisen intervention tarkoituksena on saada ohjattava pohtimaan kokemustensa ja toimintansa vaikutuksia ja toisaalta asettamaan uusia mahdollisia vaihtoehtoja toimintansa muuttamiselle. Ohjaajan tehtävä on käynnistää ajatteluprosessit refleksiivisten kysymysten avulla ja auttaa ohjattavaa ottamaan käyttöön voimavaransa sekä löytää uusia näkökulmia. (Vänskä 2000).

Lasten kanssa käytävässä ohjauskeskustelussa riippuu lapsen kehitystasosta, miten paljon hän osaa itse pohtia toimintaansa ja kyseenalaistaa sitä. Usein työntekijän täytyy sanoittaa tilannetta suhteessa yhteiskunnan normeihin tai muuhun yleisesti hyväksyttyyn tapaan olla ja toimia. Nuorimpien asukkaiden kanssa ohjauskeskustelut ovat hyvin kasvattajaorientoituneita, joissa suoraan opetetaan uutta tapaa toimia, annetaan vastaus ja jätetään pohdinta väliin (ks. Vänskä 2000). Vanhempien lapsien ja refleктоivaan ajatteluun kykenevien kanssa voidaan antaa tilaa ja aikaa tuoda esiin omia kokemuksia, ajatuksia ja tunteita. Silloin ohjattava on osallinen itseään koskevassa päätöksentekojä toimintaprosessissa.

Ohjattavan elämäntilanteen ymmärtäminen ja tutkiminen on lähtökohta sille, että työntekijä voi alkaa pohtimaan ratkaisuja yhdessä ohjattavan kanssa. Hänellä voi olla epärealistinen kuva omista kyvyistään tai taidoistaan ja tavoitella sellaisia asioita, joiden eteen joutuisi tekemään epäinhimillisen paljon töitä. Kykyihin ja voimavaroihin liittyvät seikat täytyy tuoda esiin keskustelussa, ei lytäten, vaan arvostavasti ja hienotunteisesti toista loukkaamatta, jotta tavoite voi olla saavutettavissa. Auttaminen ei ole sitä, että haluaa hallita, vaan sitä, että haluaa palvella (Sören Kirkegaard). Lapsen auttaminen on sijaishuollon perustehtävä ja siinä onnistumiseen vaaditaan luottamusta ja aikaa, että yhdessä pohtimiselle tulee tilaa.

Lastenkodin ohjaajan on ratkaisuja etsiessään kyettävä käymään keskustelua, jossa hän käyttää vuoropuhelun perustaitoja. De Jong & Berg (2008, 57) listaavat seuraavat taidot, jotka tulisi ratkaisukeskeisessä haastattelussa tulla esiin:

- huolellinen kuuntelu
- asiakkaan käyttämien sanojen toistaminen
- avoimet kysymykset
- omin sanoin toistaminen
- sanattoman viestinnän huomaaminen
- positiivinen palaute
- asiakkaan käsitysten hyväksyminen
- luonteva myötätunto
- huomion palauttaminen asiakkaaseen itseensä
- mahdollisuuksista kertovien vihjeiden huomaaminen
- asiakkaan asioille antamien merkitysten tutkiminen.

Robert Dilts (1997) on NLP:n (Neuro Lingvistinen Prosessointi) kehittäjä etenkin uskomusten ja strategioiden osalta. Hän esittää teorian loogisista tasoista, joka on psykologiseen vaikuttavuusjärjestykseen asetetut tasot, jotka kuvaavat ihmisen olemista ja sekä ajattelun ja toiminnan prosesseja. Tasoja kutsutaan myös vaikuttamisen vyöhykkeiksi. Muutos alimmalla tasolla mahdollistaa jonkin ylemmän tason prosessin, havaitsemisen, ajattelun, teon tai tuloksen.

1. Ympäristö: koetut ulkoiset puitteet, tapahtumat, seuraukset ympäristölle. Missä ja milloin?
2. Käyttäytyminen ja teot: vuorovaikutus, reaktiot havaintoihin. Mitä teen?
3. Taidot ja kyvyt: opitut asiat, ajattelu. Miten toimin?
4. Uskomukset, arvot: yleistyksiset, motiivit, toiminnalliset arvot. Miksi ajattelen näin?
5. Identiteetti: elämäntehtävä, missio. Kuka olen?
6. Ydin: henkinen, olemassaolo. Mistä olen osa?

Pyrkimyksenä on päästä työskentelemään identiteettitasolla. Alemmilla tasoilla tavoitteet määritellään usein tekoina, mutta identiteettitasolla suunnataan kohti missiota, koska tavoitteet syntyvät missiosta. (Dilts 1997, 70-76). Identiteettiä rakennetaan vuorovaikutuksessa toisiin, he toimivat peilipintana omalle itseymmärrykselle (Kulmala 2004, 239). Lasten vahvuuksien esiin nostamisen kautta syntyy tavoitteita ja mahdollisuuksia. Ne toimivat identiteetin rakentajina sekä työmenetelmänä Toivo valmennuskeskusteluissa asetettujen tavoitteiden saavuttamisen mahdollistajina. Kantavana ajatuksena on, että vaikka tämänhetkinen elämäntilanne tuntuu vaikealta ja siinä on kaikenlaisia ongelmia, voivat elämäntilanteet muuttua ja toivoa on kaikesta huolimatta. Keskustelujen tavoitteena on myös rakentaa lapselle sellaista identiteettiä, jossa hänellä on kykyjä, hän kykenee toimimaan tavoitteidensa suuntaan

ympäristöstä huolimatta kohti tulevaisuutta. Työntekijän on saatava puheen ja kysymisen avulla lapsi tutkimaan tunteitaan, ymmärrystään ja vaihtoehtoja ja lopulta valita vaihtoehtoista sen, joka on lapsen oma ja mitä hän haluaa tavoitella. Näin lapselle tulee kokemus siitä, että häntä on ymmärretty ja hän on tullut kuulluksi. Tämä tukee lapsen osallisuutta, hän menee kohti tulevaisuutta ja hänellä on aikuisia apunaan sen toteuttamisessa.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää keskustelumenetelmän käyttöönottoa ja sen merkitystä osallisuuden näkökulmasta Varatiellä sijaishuollon erityisyksikössä. Kartoitan ensin osallisuuden tilaa ja sen jälkeen ottaa selvää, onko keskustelumenetelmästä hyötyä osallisuuden ja toivon ylläpitäjänä ja miten se lasta hyödyttää. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä keskustelumenetelmän merkitystä ja painottaa dialogisuuden merkitystä sijaishuollon työssä. Tätä opinnäytetyötä voi käyttää pohjustuksena keskustelumenetelmän käytössä. Sijaishuollon työntekijöiden tehtävänä on luoda luottamuksellinen suhde, jossa lapsella on mahdollisuus tuoda esiin omia ajatuksiaan ja ideoitaan, eli lisätä osallisuutta.

Lasten kanssa työskentelyssä kaikkein tärkein on suhde, jonka lapseen muodostaa. Työntekijä edustaa lapselle hyvin useaa asiaa samaan aikaan, kontrolloijasta huolenpitäjään, joten ei ole yhdentekevää, miten työntekijä kuulee lasta. Ihmissuhdetyössä täytyy kiinnostua toisesta, hänen ajatuksistaan ja elämäntarinastaan (Haarakangas 2008, 14). Osallisuuden lisääminen on lapsen nostamista esiin, yksilöllistä huomioimista ja hänelle tärkeistä asioista puhumista.

Jos työntekijöiden koulutuksellinen ja ammattihistoriallinen tausta ja niiden myötä muodostunut henkilökohtainen tehtävän ymmärtämisen tapa ei sisällä tietoisuutta tehtävän erityisluonteesta, lapsille ei voi syntyä suojelutehtävän edellyttämää paikka (Hurtig 2003, 170). Lastensuojelun sijaishuollossa työskentelee useista eri koulutusaloista tulevia ohjaajia. Moniammatillinen asiantuntijatiimi on vahvuus ja lasten kannalta hyvä asia tuoden kasvatustyöhön useita näkökulmia. Lastensuojelun työmenetelmät ovat laadun tae, työ ei jää pelkästään työntekijän oman persoonan ja ammatillisuuden varaan. Työn sisällön täytyy olla näkyvää ja lapsilla on oikeus tulla kohdatuksi samalla tavalla työntekijästä riippumatta. Hyvä tapa kehittää lastensuojelun työmenetelmiä on yhdistää pitkään alalla toimineiden ja viimeksi opiskelleiden näkemyksiä. Tutkiminen ja kehittäminen ovat ennen kaikkea työyhteisössä yhdessä tekemistä ja jakamista (Paasivirta 2012, 30). Alalla pitkään toimineille työntekijöille on kehittynyt omanlainen tapa toimia, joka voi sellaisenaan olla riittävä ja hyvä. Tietäminen kuitenkin tappaa uteliaisuuden, joten heitäkin on hyvä herätellä keskustelua virittämällä. Osallisuuden lisääminen lisää kohtaamisia työntekijöiden ja lasten välillä.

Työntekijöiden osaamisen ajan tasalla pitämisestä on tullut luonnollinen osa palkkatyön velvollisuuksista. Vastuu on kummallakin osapuolella, yrityksen on luotava oppimiselle suotuisia edellytyksiä ja mahdollisuuksia. Yrityksen työntekijä sitoutuu pitämään osaamisensa ajan tasalla ja yritys sitoutuu tukemaan häntä siinä. (Viitala 2007, 183). Yksikössämme otettiin käyttöön työn kehittämisprosessin yhtenä tuotoksena lasten kanssa käytävä Toivo valmennuskeskustelu. Tutkin tätä menetelmää osallisuuden, kohtaamisen ja dokumentoinnin näkökulmista. Omaohjaajat käyvät keskustelut lasten kanssa, jonka jälkeen luen niistä tehdyt kirjaukset sekä haastattelen sekä ohjaajia että lapsia niistä merkityksistä, joita he tälle menetelmälle antavat.

Lastensuojelutyö poikkeaa paljon muista modernin ajan töistä. Siinä kohdattavat ongelmat koskettavat koko elämän kirjoa lukutaidosta, vaatteiden hankinnasta ihmissuhteisiin ja monesti vaativissa olosuhteissa. Lapsen kehityksen turvaamisessa tarvitaan työskentelyä inhimillisen hyvinvoinnin kaikilla osa-alueilla, arjessa, ystävyys-suhteissa tai elämään orientoitumisessa. (Bardy 2013, 74). Näin ollen ei ole ollenkaan sama, miten ja kuka sijaishuoltoa toteuttaa. Tehtäväkenttä on erittäin laaja ja vaatii työntekijältä luottamusta inhimillisen kasvun prosesseihin. Työyhteisöllä on suuri vastuu lapsen elämästä, vaikka työtä tehdään yhdessä perheen kanssa. Lapsen etu sijaishuollossa käsittää useita eri osa-alueita, esim. turvallisuus, rauhoittuminen, tuki koulunkäyntiin, rajoittaminen ja pysyvät ihmissuhteet (Aro-Salonen 2014). Lapsikeskeinen lähestymistapa on paras tapa, jolla toteutetaan lapsen etua.

Tutkimuskysymykset muotoilin tähän tapaan:

- missä asioissa lapset kokevat osallisuutta, miten häntä kuullaan, miten hän voi vaikuttaa asioihinsa?
- miten työryhmä koki Toivo valmennuskeskustelut ja niiden hyödyn arviointi?
- miten lapset kokivat Toivo valmennuskeskustelut?
- voiko Toivo valmennuskeskustelun avulla vahvistaa osallisuutta?

Laadukkaaseen työhön määritellään tavoitteet, joilla tulokseen päästään. Tavoitteeseen päästään siten, että työtä tehdään yhdessä sovituin menetelmin, yhteisten arvojen mukaisesti, lakien ja asetusten rajoissa, tilaajan vaatimalla tavalla. Henkilökunnan ammattitaito ja erityisosaaminen on edellytyksenä sille, että laadukas työ toteutuu. Työn kehittäminen on oppimisprosessi, joka ei pääty, vaan jatkuessaan kehittyy koko ajan (Hämäläinen 2009). Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda ammatillisuutta näkyväksi, kirjoittaa auki sitä, mikä lasta parhaiten voisi auttaa hänen tilanteessaan. Ammatillisen työn tavoite on saada interventioilla aikaan positiivinen muutos asiakkaassa (De Jong & Berg, 2008, 116). Tavoittelen työmenetelmän avulla osallisuuden merkityksen lisääntymistä työyhteisössäni ja sitä kautta lasten aseman paranemista eettisesti kestävämmän ammatillisuuden kautta.

4 TUTKIMUKSEN AINEISTO JA MENETELMÄ

Opinnäytetyöni on ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessin mukaisesti kehittämisprojekti. Tavoitteena on yhdistää teoriaa ja käytäntöä, saada niitä yhdistelemällä käytännöllinen ja työelämälähtöinen kehittämistyö, josta on todellista hyötyä työyhteisölle. Prosessin kuvaaminen opinnäytetyöksi hyödyttää myös muita lastensuojelun sijaishuollon yksiköitä antamalla tietoa siitä, minkälaisella menetelmällä tässä ollaan osallisuutta pyritty lisäämään.

Esittelen toimintatutkimuksen ja työn kehittämisen määritelmiä. Ne sopivat hyvin tähän kontekstiin, koska tarkoitukseni on nimenomaan kehittää työyhteisön toimintaa kohdistamalla huomiota lasten osallisuuteen. Strateginen johtaminen on ollut iso osa opintoja, joten esittelen myös sitä, miten tämä työ kytkeytyy Mediverkko -yhtymän strategiaan.

Sosiaalialalla on käsite, praxis, johon tähtään tällä työlläni. Praxis on toiminnan yhdistämistä ajatteluun, pelkkä toiminta toiminnan vuoksi ei riitä (Freire 2005, 95-96). Työn kehittämisprojektissa tuon työmenetelmän keskusteluun, joka rakentaa meille uutta tietoa ja tietoisuutta. Arjen kohtaamisissa tapahtuu paljon lapsen tavoitteita tukevia asioita, mutta niiden tuominen systemaattiseksi työtavaksi ja näkyväksi dokumentointiin on haaste. Osallisuus, osana ja mukana oleminen, on yksi perustavista asioista, joka motivoi lasta tulemaan työntekijöiden kanssa yhteyteen ja jakamaan asioitaan. Kaikilla lapsilla tulisi olla sama mahdollisuus vaikuttaa riippumatta siitä, minkälainen suhde hänellä on työntekijöihin. Siksi työmenetelmästä keskustelu auttaa sekä työntekijää sulauttamaan teorian käytäntöön sekä lasta saamaan kanavan omille asioilleen.

4.1. Toimintaympäristön kuvaus

Varatie Tervakoski on lastensuojelun sijaishuollon erityisyksikkö. Valvira määrittelee ylimpänä valvovana viranomaisena laatuksiteerit sijaishuollossa. Sen mukaan lapsella on oikeus osallistua hänen hoidon ja kasvatuksen suunnitteluun, sijaishuoltopaikan arjen suunnitteluun ja käytännön kotitöihin, pelisääntöihin, vapaa-ajan suunnitteluun ja toteutukseen. Lapsella on oikeus tietää, mihin asioihin hän voi itse vaikuttaa ja mitä päättää. Tärkein elementti tässä on vuorovaikutus aikuisten kanssa. (Valvira, valvontaohjelmia 4:2012, 48-49). Varatien teoreettinen viitekehys on dialogisuus, ratkaisukeskeisyys ja narratiivisuus. Nämä kehykset on rakennettu etenkin koko henkilökunnalle suunnatun voimavarakeskeinen perhetyö koulutuksen aikana vuosina 2008-2009. Niiden mukaan lapsen kanssa keskustellaan niistä merkityksistä, joita hän elämäntapahtumilleen antaa ja rakennetaan tulevaisuutta voimavaroja vahvistaen.

Varatielle voidaan sijoittaa lapsia hyvin suurella ikähajonnalla. Meidän näkemys on, että kaikki hyötyvät enemmän siitä, että yksikössä asuu eri-ikäisiä lapsia, koska se on normaalimpi tilanne kuin kaksi osastollista teini-ikäisiä. Useilla meille sijoitetulla lapsella on diagnoosi, jonka hän on

saanut psykiatrian tai neuropsykiatrian alalta, eli he ovat erityistä tukea tarvitsevia. Erityisyksikkö eroaa tavallisesta sijaishuollon yksiköstä sekä henkilökunnan suhdeluvun että neuropsykiatrisen osaamisen perusteella. Työntekijöiden osaaminen varmistetaan jo rekrytoinnissa ottaen huomioon lasten erityistarpeet. Osaamista kehitetään jatkuvasti sekä yksikön sisäisin koulutuksin että konsultaation avulla ja työntekijöillä on mahdollisuus tutkintoon tähtääviin koulutuksiin. Varatien tiloissa toimii Janakkalan kunnan alainen kaksiluokkainen koulu. Suurin osa oppilaista tulee sijaishuoltoyksiköstämme.

Varatiellä on paljon menetelmiä ja tilanteita, joissa lapsilla on tilaisuus tulla kuulluksi. Hoito- ja kasvatussuunnitelma tehdään yhdessä lapsen ja perheen kanssa, kuukausiraportit lapsi lukee ja kommentoi ennen niiden lähettämistä vanhemmille ja sosiaalityöntekijälle, lasten viikoittainen tiimi, jossa lapset keskustelevat ajankohtaisista asioista, joka koskettavat heitä yhteisesti (esim. loma- ja vapaa-ajan suunnitelmat, säännöt ja muut arkipäivän sujumiseen vaikuttavat asiat.) Omaohjaajan kanssa nuoret viettävät säännöllisin väliajoin kahdenkeskeistä aikaa, jolloin on mahdollisuus keskustella lapselle tärkeistä asioista.

Varatiellä käytössä olevat osallisuuteen kannustavat menetelmät ovat yhtenäisiä Varsinais-Suomen lastensuojelun kehittämissyksikön ja Turun ammattikorkeakoulun yhteistyöprojektin ”lapsen osallisuus sijaishuollossa” -projektin kanssa. Toimijat kokosivat parhaita työkäytäntöjä yksiin kansiin ja siellä esiintyy asiakassuunnitelma, leikki, verkostokartta, vanhemmuuden roolikartta, nuorten palaverit, aarrekaarta, omahoitajaus, yhteisökasvatus, toiminnalliset menetelmät, theraplay ja luovat menetelmät. (Tanskanen & Timonen-Kallio 2010.) Menetelmien käyttö on ratkaisevaa, ne kuitenkin perustuvat dialogiseen suhteeseen ja luottamukseen työntekijän ja lapsen välillä. Työntekijällä on oltava halu auttaa ja kyky pitkäjänteiseen työskentelyyn lapsen kanssa, että lapselle tulee kokemus kuuntelemisesta ja että hänestä ollaan kiinnostuneita yksilönä.

Vuonna 2014 Varatien lapsiryhmä oli murroksessa, kun meiltä itsenäistyi viisi nuorta ja kolme siirtyi muista syistä (esim. opiskelu ja tuen tarpeen muuttuminen) pois Varatieltä. Sysksyllä 2014 lapsiryhmän ikähajonta oli 6-17 vuotta, tyttöjä muutama enemmän kuin poikia. Varatielle sijoitetaan lapsia useasta Etelä-Suomen kunnasta. Kaikki nuoret ovat huostaanotettuja, huostassaolovuosia on enimmillään yli kymmenen ja vähiten heillä, jotka kesän aikana ovat saaneet huostaanottopäätöksen. Varatiellä asumisvuosia oli enimmillään 11 vuotta, vähimmillään muutamia kuukausia.

Yksikköömme on tehty viime vuosina useita opinnäytetöitä, joista poimin tähän muutamia omaa aiheuttani parhaiten sivuavia. Vilkmän (2014) selvitti opinnäytetyössään omaohjaajuutta. Nuorten mielestä omaohjaajasuhdetta auttaa se, että vietetään aikaa yhdessä, ollaan hyvässä vuorovaikutuksessa ja ohjaaja kuuntelee nuoren asioita sekä vie toiveita eteenpäin. Nuorten mielestä heitä kuunneltiin ja he saivat vaikuttaa omiin asioihinsa. Silti he toivoivat, että heidän toiveensa otettaisi enemmän huomioon ja työntekijät

ymmärtäisivät paremmin nuoria ja nuoruutta. He halusivat tulla kohdelluksi yksilöinä ja toivoivat enemmän puhumista seuraamuksien sijaan.

Lampinen (2010) teki yksikköömme opinnäytetyön perhetyön näkökulmasta. Hän kuvaa työyksikössämme toteutettua voimavarakeskeisen perhetyön koulutusta vuosina 2009-2010 ja pohtii sitä suhteessa työntekijöiden tarinoihin. Ohjaajien suhde itseensä, hänen oma tarina, kokemukset ja arvomaailma tulisi olla selvä itselleen, koska se vaikuttaa työntekijän tapaan olla yhteydessä muihin. Jos halutaan muutosta toisen käytökseen, on muutettava ensin itseään. Uutta rakennetaan sillä, että prosesseille annetaan tilaa ja vaihtoehtoja, silloin on mahdollisuus rakentaa uutta.

Rämö (2008) tutki yksikköömme työntekijöiden arvoja. Hänen mukaansa työntekijöille oli oleellista, että välittäminen näkyi arjessa läsnäolona ja ajan antamisena lapselle. Lapsen kanssa tuli keskustella ja kuunnella häntä. Jokainen lapsi tuli ottaa huomioon omana yksilönään ja hänen tarpeet huomioidaan. Luotettava aikuissuhde nähtiin lapsen kasvun kannalta merkittäväksi. Työn tavoite kuvattiin siten, että lapsi tuntisi itsensä tärkeäksi. Motivoinnin kautta lasta kannustettiin pohtimaan itse oikeita ratkaisuja.

4.2. Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksen varsinaisena kehittäjänä on pidetty Kurt Lewiniä. Hän toi käsitteen action research julkaisuihinsa 1940-luvun lopulla. Kiinnostus toimintatutkimukseen väheni 1950-luvulla. Syynä on pidetty menetelmään liittyvää kiritiikkiä sen asemasta tieteenä. Toimintatutkimus elpyi 1970-luvulla kasvatustieteen alalla Englannissa. Tänä päivänä yksi merkittävimmistä toimintatutkimuksen lähestymistavoista on Australiassa. Deakinin yliopiston koulukunta näkee toimintatutkimuksen yhteiskuntaa muuttavana voimana, jopa kansalaisliikkeeseen verrattavissa olevana ihmisten yhteenliittymänä. (Heikkinen 2010, 217-218.)

Toimintatutkimukselle ominaisia tunnuspiirteitä on yhteisössä toimivien yksilöiden työn reflektointi ja kehittäminen. He osaavat analysoimaan toimintaansa ja kehittelevät uusia vaihtoehtoja ongelmien ratkaisemiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijät tuottavat toiminnastaan uutta tietoa, eli teoriaa, jonka pätevyyttä arvioidaan. Työyhteisö keskustelee ja kokeilee käytännössä uutta tietoa sekä rinnastavat sitä aiempaan tietoon. Toimintatutkimukselle on myös olennaista se, että tästä prosessista kirjoitetaan julkaisuja ja kokemuksia jaetaan muiden yhteisöjen kanssa. (Heikkinen 2010, 227.) Opinnäytetyö sopii tähän kontekstiin hyvin, koska tämä raportti tutkii kehitettyä työmenetelmää ja sitä pohditaan työyhteisön kanssa kehittämisen näkökulmasta.

Yksinkertaisimmillaan toimintatutkimus voidaan määritellä sen olevan reflektiivistä pohtimista sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, jossa tarkoitus on kehittää käytäntöjä rationaalisemmaksi. Tutkimus etenee spiraalina, jossa käydään läpi vaiheet suunnittelu, toiminta, havainnointi ja toiminnan

tarkastelu reflektiivisesti. Tavoitteena on kehittää käytäntöä ja sitouttaa työntekijöitä. Toimintatutkimus pyrkii kehittämään käytäntöjä, parantamaan osallisten ymmärrystä käytännöstä ja kehittämään olosuhteita, jossa työ tehdään. Kaikki, jotka ovat osallisia toimintatutkimukseen vaikuttavat koko projektin ajan sen eri vaiheisiin suunnittelusta arviointiin. (Carr & Kemmis 1986, 162-165.) Siksi otin koko henkilökunnan sekä lapset kehittämisprojektiin mukaan, että kaikille syntyisi samankaltaista ymmärrystä osallisuudesta ja työmenetelmän käytöstä. Kehittämisprojektit eivät siirry käytäntöön, jos työntekijät eivät voi olla mukana työn kehittämisessä, vaan on vaara että kehittämistyön tulokset jäävät irrallisiksi eikä niiden hyötyä nähdä.

Toimintatutkimusta tehdessään tutkija teoretisoi käytäntöä asettamalla sen kriittiseen kehykseen ymmärtääkseen, mikä tekee siitä järkevää, tarkoituksenmukaista ja viisasta. Tutkijalta praksis, käytäntö, vaatii oikeaa ja viisasta arvostelukykystä, miten juuri senhetkisessä tilanteessa tulee toimia. Tutkimuskysymykset ovat aina oikeita ja olemassa olevia, eivät pelkää teorianmuodostusta. Toimintatutkimus on pohjimmiltaan osallistavaa. Se on yhteistyötä, ryhmän jäsenet yhdessä pohtivat omaa praksistaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa, eikä päämääriä anneta valmiina. Tämänkaltaisen emansipatorinen toimintatutkimus pyrkii muutokseen toimijoiden kriittisen reflektion kautta. (Carr & Kemmis 1986, 190.) Opinnäytetyötä tehdessäni olen itse sen käynnistäjänä ja eteenpäin kuljettajana. Tutkimuskysymykset ja näkökulmat ovat minun valitsemiani ja päätän, mitä teoriaa haluan käyttää. Tutkimus koskettaa koko työyhteisöä ja käytän heidän ajatuksiaan ja toimin taustalla päättäen kysymykset ja sitä kautta valikoin sen tiedon, mitä tutkin. Työryhmän reflektio toimii omien prosessieni ohjaajina, joudun joka vaiheessa tarkastelemaan, että olenko menossa oikeaan suuntaan, vai hyödyttääkö valintani työyhteisöä.

Muutokselle tai kehittymiselle täytyy asettaa tavoite, jonka on oltava mitattavissa, jotta sen saavuttaminen voidaan todentaa. Kehittämistutkimuksessa pyritään muutokseen, jossa tavoitteen asettamisen rooli on korostunut. Toimintatutkimuksessa pyritään asioiden muutokseen, tutkimuksen tavoite ei ole vain jonkun tilan toteutusta. Siinä on tutkimusosuus, mutta myös käytännön osio, eli muutoksen aikaansaaminen. Toimintatutkimuksessa tekijä on usein tutkittavan joukon jäsen. Tavoitteena on muutos, sen kokeilu ja läpivieminen. Toimintatutkimuksessa tapahtuu interventio, toimenpidesuosituksista testataan myös käytännössä. Tutkimus voi myös jäädä toteavalle tasolle tai antaa suosituksia, mutta silloin muutosta edeltävä sykli jää toteutumatta. (Kananen 2012, 23-39.)

Toimintatutkimusta voidaan käyttää oman tai työryhmän työn tai toiminnan kehittämiseen. Kehittämisen kohteena voivat olla kaikki inhimillisen toiminnan osa-alueet. Muutokset ja parannukset jäävät vain arkipäivän kehittämistyöksi ilman tutkimusta. Toimintatutkimus kehittää sykleissä yrityksen toimintaa, se on luonteeltaan prosessimaista. (Kananen 2012, 41.) Sijaishuoltoyksikön toiminnassa ei ole suvantovaiheita, jolloin kehittäminen olisi pysähtynyt. Koska ollaan

tekemisissä niin herkkien asioiden kanssa, kuin toisen lapsen kasvuprosessin tukijoita, ei kehittäminen voi tapahtua peilaamalla työtä kotikasvatukseen, vaan muutoksien täytyy perustua tutkittuun tietoon.

Osallistuvassa tutkimuksessa tutkija voi olla osa työyhteisöä. Tutkijalla voi olla tiedot, taidot ja osaaminen toimia organisaatiossa. Syvälinen ymmärtäminen vaatii tutkijalta osallistumista tutkittavaan toimintaan. Tutkija voi olla paikalla, kun sosiaaliset tilanteet tapahtuvat. Tutkijan on perehdyttävä tutkimuskohteeseen. Organisaatiot tarvitsevat ulkopuolisia vaikutteita kyetäkseen uudistumaan. Tähän tarvitaan tutkijan luovaa ajattelua. Tutkijan täytyy kyetä tuottamaan luovia, kaikkien hyväksymiä ratkaisuja ja vielä sitouttaa ryhmän jäsenet osaksi tutkimustaan. (Kananen 2012, 49-51.) Yksikköme on tiiviissä yhteydessä koko konsernin sijaishuollon yksiköiden kanssa, jolloin meillä on laaja pohja työn kehittämiseksi. Olen käyttänyt tässä työssäni koko työyhteisön luovaa ajattelua ja näkemyksiä työstä, näin saan enemmän näkökulmia työhöni kuin pelkästään omani. Olen työskennellyt kuusi vuotta tässä yksikössä, joten osaan etu- ja takaperin meidän työprosessit ja työntekijöiden osaamisen.

Kuula (1999) on tutkinut sitä, miten toimintatutkimusta tekevät tutkijat määrittelevät omaa rooliaan. He tuovat esiin pyrkimyksen olla tasavertaisia osallistujia ja päästä irti kohteen odotuksesta toimia muutosprosessia sisällöllisesti ja rakenteellisesti ohjaavana asiantuntijana. Tutkijat halusivat irtisanoutua konsultoinnista ja samalla pyrkivät saamaan tutkimuskohteen itsessään aktiiviseksi toimijaksi. Tutkijat määrittelivät itsensä nimenomaan tutkijan asiantuntijoina, tieteellisen aineistonkeruun ja –analyysimenetelmät hallitsevana. (Kuula 1999, 125-126.) En määrittele itseäni tutkimuksen asiantuntijana, mutta noudatan opinnäytetyölle asetettuja vaatimuksia, jotka edellyttävät tutkimusprosessin hallintaa. Tasavertainen osallistuja pyrin olemaan työssä, mutta koska olen osastovastaava, näkökulmani on vähän laajempi kun työntekijöiden.

Toimintatutkija ei saa tarjota valmiita malleja, organisaatioteorioita tai kokemuksia muista muutosprosesseista, vaan pitäytyä erossa prosessin sisällölliseltä ohjaamiselta. Tutkijan täytyy kuitenkin olla alan asiantuntija siten, että ei myöskään panttaa omaa tietämystään. Asiantuntijan rooli on ikään kuin toimintatutkivuuteen sisäänrakennettu, joita pitää pääasiassa tukahduttaa, mutta myös tilaisuuden niin vaatiessa käyttää. (Kuula, 1999, 141-142.) Olen työskennellyt Varatiellä kuusi vuotta, joten uskon tietäväni jotain yksikköme toimintakulttuurista ja myös paljon sijaishuollosta. Tietoni voi olla tutkimusta supistavaa, jos en osaa esittää niitä kaikkia asioita, jotka ovat aiheen käsittelylle oleellisia.

Tuloksia ei aina voida suoraan mitata näkyvillä mittareilla. Tutkimuksen tuloksista voi olla hyötyä itse kehittämisprosessissa olleille. Silloin on kyseessä osallistava arviointi. Työntekijät oppivat havainnoimaan ja arvioimaan omaa toimintaansa. Reflektio mahdollistaa myös uusien ja omien henkilökohtaisten työmenetelmien itsenäiseen kehittämiseen. Muutosprosessi oikein toteutettuna, lisää organisaation

yhteistoiminnallisuutta ja parantaa työviihtyvyyttä, sillä muutokseen motivoidut työntekijät näkevät siinä mahdollisuuden vaikuttaa työnsä sisältöön. (Kananen 2012, 81-82.) Työn kehittämistä tapahtuu myös muulloin, kuin organisoiduissa tilanteissa. Näitä työntekijöiden omia oivalluksia työstä ei voi vähätellä, mutta niitä on vaikea kerätä systemaattisesti. Samalla kun pyrin lisäämään lasten osallisuutta, pyrin lisäämään työntekijöiden osallisuutta omaan työhönsä ja antaa mahdollisuuden muuttaa työtä siihen suuntaan, minkä he näkevät järkevänä.

Toimintatutkimus kehittää toimintaa samaan aikaan kun se tutkii sitä. Toimintatutkimusta on pidetty myös tietynlaisena ajattelutapana, pragmaattisena filosofiana tai yhteiskunnallisena kansalaisliikkeenä. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on tutkia ja kehittää ihmisten yhteistoimintaa. Toimintatutkimuksen ajatus teoriasta on, että se on sisällä käytännöissä ja päinvastoin. Siinä yhdistyy järkevä käytännöllisyys ja syvälinen ajattelu. (Heikkinen 2010, 213-216.) Ammatillisuus syntyy samanlaisessa prosessissa, se ei ole kirjassa vaan yhdistyy työntekijän kokemukseen ja toimintaan.

Eräs toimintatutkimuksen lähtökohtia on reflektiivinen ajattelu. Reflektiivisyys tarkoittaa sitä, että ajatteleva subjekti kääntyy ajattelun kohteena olevista konkreettisista objekteista pohtimaan itseään ajattelevan subjektina. Reflektoidessaan ihminen tarkastelee omaa subjektiivisuuttaan, omia ajatustapojaan ja kokemuksiaan. Ihminen pyrkii ymmärtämään itseään, pyrkien ymmärtämään, miksi ajattelee, niin kuin ajattelee ja miksi toimii, kuten toimii. Toimintatutkimus hahmotellaan reflektiivisenä keränä, jossa toiminta ja ajattelu liittyvät toisiinsa peräkkäisinä suunnittelun, toiminnan havainnoinnin, reflektion ja uudelleensuunnittelun syklinä. (Heikkinen 2010, 219-220.) Ilman reflektiota ei työntekijä voi kehittyä ja kehittää työtään. Jokaisen työntekijän tulisi osata tarkastella itseään toimijana ja sitä kautta tutkia suhdettaan työhön ja lapsiin. Merkitykset eivät ole aina selviä ja näkyvillä, mutta harjoittelun ja yhdessä ajattelun avulla päästään syvemmälle ymmärtämään, mihin suuntaan työtä kannattaa kuljettaa.

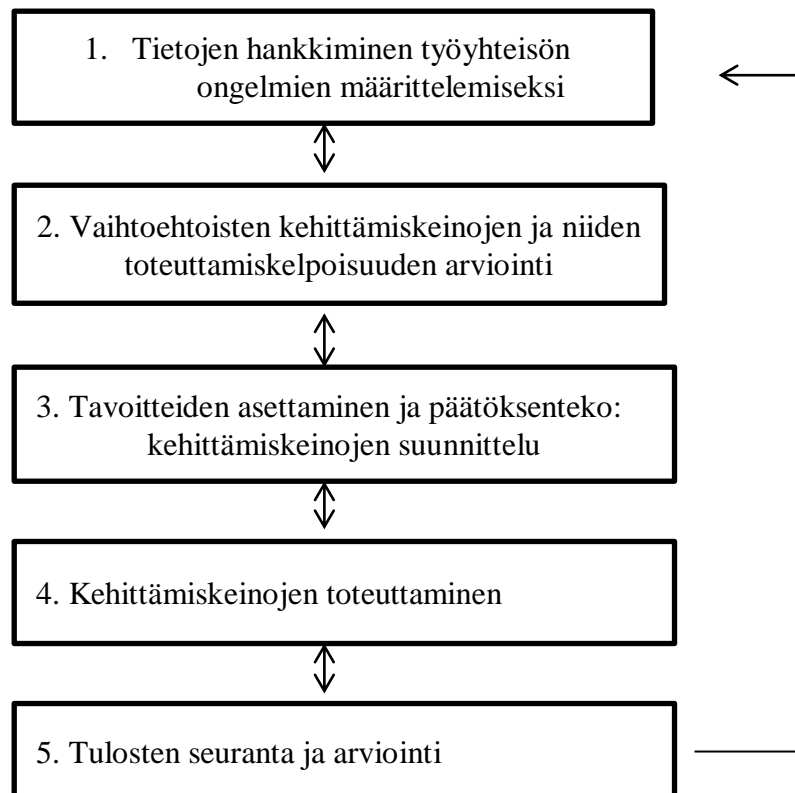
Toimintatutkimus kysyy, miten tieto muodostuu sosiaalisissa ympäristöissä ja mitä tiedolle pitäisi tehdä. Tiedon käyttämisen pohdinta sitoo toimintatutkimuksen eettiseen ja moraaliseen pohdintaan. Se on arvosidonnaista. Parhaimmillaan toimintatutkimus on demokraattista tiedonhankintaa ja päätöksenteko saavutetun tiedon pohjalta. Toimintatutkimuksen teoreettisissa kehittelyissä on sovellettu yhteiskuntateorioita, joissa tarkastellaan demokratiaa. Filosofi Jürgen Habermas, joka tunnetaan viimeisimpänä suurena filosofina, on kirjoittanut paljon demokraattisesta päätöksenteosta. Hänen mukaan ollaan siirrytty postkonventionaaliseen moraalisiin, auktoriteetin sana ei riitä oikeuttamaan normeja, vaan ne täytyy perustella järkipäisesti. Normi on voitava hyväksyä asianosaisten välisessä vuorovaikutuksessa. Siksi tarvitaan paljon vallasta vapaata keskustelua, että voi syntyä demokraattisia päätöksiä. (Huttunen & Heikkinen 1999, 187-189.)

4.3. Työyhteisön kehittäminen

Paasivirta 2012, on tutkinut työryhmien kehittämistä lastensuojelun sosiaalityössä. Työyhteisön kehittämiseen tarvittiin säännöllisiä ja joustavia rakenteita. Työn keittämistä pyrittiin kuljettamaan osana työtä, ei siitä irrallisena. Tiimikokoukset nousivat tärkeäksi rakenteeksi, jossa käytettiin aikaa systemaattisesti työn kehittämiseen. Kehittämislle täytyy varata tarpeeksi aikaa ja siitä on pidettävä kiinni. Kehittäminen vaatii pitkäjänteisyyttä ja suunnitelmallisuutta, vain sitä kautta saadaan tuloksia. Kehittäminen on ennen kaikkea keskustelua, koko tiimi yhdessä tekee ja puhuu asioista. Vastuun jakaminen kehittämistyöstä auttaa kaikkia jaksamaan eikä kuormita liikaa. (Paasivirta 2012, 38-46.) Yksikössämme on työntekijöiden tiimi noin kahden viikon välein. Niissä on tarkoitus pohtia lapsen tilannetta koko tiimin kesken ja ehdottaa erilaisia keinoja, joilla tilannetta voitaisi helpottaa. Se ei ole puhtaasti työn kehittämistä, mutta on yksi rakenne, joka tukee työyhteisön yhteistä suuntaa. Yksikkömme työn kehittämisprojektista kerron enemmän luvussa 5.1.

Työyhteisön kehittämisessä kiinnitetään huomiota sosiaalisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen, siksi sen teoriatausta tulee psykologian ja sosiaalipsykologian alalta. Kehittämistyö lähtee työyhteisön tilan tarkastelulla. Sen jälkeen pohditaan vaihtoehtoisia kehittämiskeinoja ja niiden toteuttamiskelpoisuutta. Kehittämiskeinojen suunnitteluvaiheessa asetetaan tavoitteet ja sen jälkeen on toiminnan vuoro. Toiminnan jälkeen arvioidaan ja seurataan tuloksia. (Puttonen 1993, 24-25).

Kehittäminen prosessina:



Kuvio 2. Kehittäminen prosessina (Puttonen 1993, 24)

Vallan ja luovuuden tasapainottelu on työntekijälle tapa säädellä omaa työroolia. Tilanteiden hallitsemisen pakko tappaa työn ilon ja kiinnostavuuden, pelkkä uuden synnyttäminen on turvatonta ja kuluttavaa. Valta ja luovuus ovat ääripäät, joista työntekijän on etsittävä tilanteeseen sopiva vaihtoehto. Päätöksentekotaitoa on kehitettävä kaikilla tasoilla sellaisissa organisaatioissa, joissa annetaan tilaa luovalle vuorovaikutukselle perustehtävän hoitamisessa. Hätiköityjä ja vaistonvaraisia päätöksiä voi välttää sillä, että päätöksille annetaan aikaa kypsyä. Työntekijä reflektiivisyyden avulla yrittää ymmärtää, miksi jokin päätös vetää puoleensa. Työntekijät joutuvat olemaan vuorovaikutuksessa moniin eri tahoihin, asiakkaisiin, johtoon, työtovereihin ja yhteistyötahoihin. Työntekijän täytyy käyttää eri vuorovaikutustapaa eri toimijoiden kanssa, käyttää luovuuttaan ja muokata käytöstään eri tilanteissa asianmukaisella tavalla. (Wahlbeck 1999, 172-175.)

Sosiaali- ja terveysalan menetelmiin, kuten mitä tahansa muutakin innovaatioihin, on kyettävä tekemään päivityksiä ja uudistuksia, että ne pysyisivät asiakkaita ja työntekijöitä parhaiten auttavina. Kehittämistoiminta tapahtuu yhteydessä muihin toimijoihin, verkostoitumalla ja hankkimalla liittolaisia kehittämistoimintaan. Kehittämismenetelmä on vain yksi resurssi, joka organisoii kehittämistoimintaa. Muita resursseja, joita tarvitaan, ovat ihmiset, raha, tieto ja aika. Kehittämismenetelmällä pyritään saamaan aikaan muutos ja sen analysoinnissa, arvioinnissa ja ohjaamisessa on tärkeää kuulla mahdollisimman monien toimijoiden ääntä. (Koivisto 2007, 14.)

Työpaikoissa, joissa perustehtävä on hyvin abstrakti ja vaikeasti määriteltävissä, esim. sosiaalialalla, voi syntyä erimielisyyksiä työyhteisön tehtävästä ja tavoitteista. Asiantuntijaorganisaatiolle on tyypillistä, että työn sisältö on hyvin käsitteellistä ja sen tarkka rajaaminen on vaikeaa. Konfliktien välttämiseksi on käytävä jatkuvaa keskustelua, jolla tarkennetaan yhteistä tehtävää ja tavoitteita, jonka puolesta ollaan tekemässä töitä. Menestyvälle työyhteisölle on tunnusomaista joustavuus ja liikkuvuus. Vaatii rohkeutta ja vaivaa tulla pois mukavuusalueelta ja opetella uudenlaisia tapoja toimia. (Järvinen 2009, 53-54, 59.) Tämä sopii erinomaisesti sijaishuollon työhön, jossa työhön orientoituminen voi olla eri työntekijöillä hyvin erilainen kasvatukseltaan ja terapeuttiseltaan lähestymistapaa. Sijaishuollon työntekijöiltä vaaditaan paljon osaamista, kasvatus, hoito, hoiva, lapsen arviointi ja seuranta, yhteistyö verkostojen kanssa, perhetyö ja tämän kaiken jatkuva kehittäminen asettavat tavoitteet työlle. Harva oppii näin laaja-alaisen työtöiden koulussa, siksi työyhteisöllä on suuri merkitys ammatillisuuden kasvattajana. Työ kehittyy keskustellen ja työntekijöillä on oltava halu kehittyä ja oppia tai asennoitua työhönsä sen muuttuvien vaatimusten tavalla. Työtä voisi kuvata laaja-alaisena ihmissuhdetyönä sekä yhteiskunnallisena muutos ja palvelutyönä, jossa vaaditaan paljon ydinosaamiselta ja pätevyydeltä (Karvinen-Niinikoski 2009, 83).

Jotta organisaatio voi menestyä, täytyy sen toimintaa johtaa ennakoivasti ja suunnitelmallisesti. Johto laatii tavoitetilan (vision) siitä, millaiseksi ja

mihin suuntaan toimintaa halutaan viedä, ja suunnitelman (strategian), miten siihen päästään. Lähiesimiesten tehtävä on tuoda johdon asettamat tavoitteet ja suunnitelmat tiimien käytäntöön. (Järvinen 2009, 60-61.) Työskentelen lähiesimiehenä yksikköme toisella osastolla ja koen erittäin tärkeäksi organisaation tuen kehittämistyölle. Yksikköme toimintaa kehittää koko työyhteisö ja teemme yhdessä suunnitelmat toteutuksesta. Annetut tavoitteet koskevat enimmäkseen työn laatua ja taloudellisia mittaristoja, työn sisältöön voidaan vaikuttaa paljon paikallisesti ja osastoittain.

Organisaation inhimilliset menestystekijät vaikuttavat sen tuottavuuteen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Inhimillisiä menestystekijöitä on mm. esimiestoiminta, sitoutuminen, toimintakulttuuri, osaaminen, sisäinen viestintä ja työturvallisuus. Organisaation toiminnassa positiivinen kehä lähtee siitä, että tunnistetaan inhimilliset menestystekijät ja kehitetään niitä yhdessä. Kehittyminen ja tavoitteiden saavuttaminen parantaa työvirettä ja aikaansaa työstä voimaantumista. Positiivisen syklin myötä organisaatio kykenee uudistumaan ja kehittämään laadukkaita tuotteita ja toimimaan asiakaslähtöisesti. Sen tuottama hyvinvointi edistää hyvää laatua ja asiakkaiden tyytyväisyyttä. (Kesti 2005, 14-18.) Nostaisin etenkin osaamisen kehittämisen tärkeäksi osa-alueeksi. Työntekijän tunne siitä, että hän osaa työnsä ja on hyvä siinä, nostaa hänen sitoutumista ja motivoi saavuttamaan tavoitteet, jotka työlle on asetettu.

Esimiehet määrittävät ja sopivat yhteiset tavoitteet ja luovat edellytykset työn jatkuvalle kehitymiselle. Vuorovaikutteinen ja valmentava esimiestoiminta mahdollistaa toimivan ryhmätyön. Sen avulla jokainen voi vaikuttaa ja toteuttaa itseään. Vuorovaikutteiset ja valmentavat esimiehet kohtelevat muita tasapuolisesti, ovat läsnä tarvittaessa ja osaavat kannustaa riittävästi. Esimiehen on kyettävä seuraamaan ja kontrolloimaan jatkuvasti omaa toimintaansa, jotta työntekijät tunsivat esimiehen aitoa tukea ja kannustamista. Esimiestoiminnan tehtävä on myös selkeyttää työn tavoitteet. Se tehdään yhdessä työryhmän kanssa, jolloin voidaan varmistua siitä, että tavoitteet ovat saavutettavissa ja ryhmä kykenee sitoutumaan niihin. (Kesti 2005 107-110.) Koen, että minun tärkein työtehtävä lähiesimiehenä on perustehtävän ylläpito. Kun perustehtävä on kaikille selvä, voidaan sen ympärille rakentaa erilaisia keinoja ja lisätä työtapoja, joilla tavoitteeseen päästään. Työntekijöillä on paljon osaamista ja sen esiin tuominen tapahtuu yhteisissä tilaisuuksissa, tiimipalavereissa tai kehittämisspäivissä.

Ihmisille organisaatiossa ei riitä vain perustehtävän tekeminen, he liittyvät toisiinsa ja muodostavat epävirallisen systeemin, ilmapiirin ja kulttuurin. Tämän systeemin taustalla ovat jäsenten omat toiveet, mielikuvat ja tavat toimia. Muutos ja oppiminen tapahtuvat ensin yksilötason vuorovaikutuksessa edeten sitten ryhmiin ja sitä kautta koko yhteisöön. (Toto 2000, 68.) Työntekijöiden kulttuurin aistiminen onnistuu siten, että esimiehet ovat läsnä, tekevät perustyötä ja vaihtavat ajatuksia työntekijöiden kanssa. Lähiesimiehet toimivat myös esimerkkinä työssä ja muutoksiin valmentaminen onnistuu hyvin yhdessä tehden.

Johdon ja esimiesten tehtävänä on auttaa synnyttämään yhteisiä merkityksiä työstä keskustelemalla siitä yhdessä työntekijöiden kanssa. Keskeisin asia on yhteisen näkemyksen välittäminen perustehtävästä koko henkilöstölle. Ristiriitatilanteissa tai eri näkemyksissä perustehtävästä, auttaa keskustelu, jotta päästään selville työntekijöiden hyvästä tarkoituksesta. Esimiehen ammatillisuutta on antaa tilaa työntekijöille ja heidän kehittymiselleen kannustamalla itsenäiseen ajatteluun, tiedonhankintaan ja oman toiminnan arviointiin. Organisaatiossa vallitsee aina näkökulmien ja tulkintojen runsaus eri tilanteista, työstä ja koko työyhteisöstä. Dialogiseksi työyhteisöksi kasvaminen tarkoittaa sellaisten toimintamallien rakentamista, jotka tukevat keskustelevaa työskentelytapaa. Esimiehen tehtävä on luoda sellainen keskusteluilmapiiri, jossa jokainen uskaltaa tuoda omat näkemyksensä esille ja pitää kiinni kokouksien struktuurista. (Nummelin 2007, 62-65.) Esimiestyölle asetetaan paljon tavoitteita ja toiveita ja sitä arvioidaan yksikössämme sekä työntekijätyytyväisyyskyselyin että 360 arvioinnein. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat keinoja, joilla työntekijät ja esimiehet pääsevät yhteiseen ymmärrykseen tilanteesta. Esimiehellä on hyödyllistä olla intuitiota, jonka avulla kykenee aavistamaan työyhteisön muuttuneet tilanteet ja siten puuttumaan niihin tarpeeksi ajoissa.

Käsitys ihmisestä, oppimisesta ja johtajuudesta ovat organisaation syvärakennetta. Yhteiskunnallisen ja kulttuurisen muutoksen myötä nämä käsitykset muuttuvat ja heijastuvat osaksi organisaatioiden arkikäytäntöjä. Perustan organisaation toiminnalle ja kehittämiselle muodostaa ihmiskuva. Ihmisen näkeminen aktiivisena ohjaa kehittämismallien suunnitteluun, jotka tukevat yksilöllistä oppimista ja piilevien voimavarojen esille saamista. Sen mukaan ihminen haluaa olla vuorovaikutuksessa, tarve saada arvostusta osakseen, tarve toteuttaa itseään ja halu ottaa vastuuta ja sitoutua työhön. (Nummelin 2007, 121.) Yksikössämme on keskustelevalta ilmapiiri, jossa työntekijöitä ja heidän osaamistaan arvostetaan. Meillä ei ole jäykkä rakenteita edes osastojen välillä, vaan kykenemme nopeasti tukemaan lasten kasvua yli osastorajojen. Organisaatiomme on joustava ja tukee työntekijöiden voimavaroja ja jossa oppimiseen annetaan mahdollisuuksia.

Organisaation arvostus kehittämistä kohtaan näkyy siinä, että sitä tuetaan käytännössä sekä yksilö- ja ryhmätasolla. Oppiminen on yksilö- ja organisaatiotason jatkuvaa vuoropuhelua. Kehittämistyössä vaikeinta ei ole innostuksen herättäminen, vaan sen jatkuva ylläpitäminen. Parhaimmillaan organisaation kehittämistoimenpiteet muodostavat prosessinomaisen kokonaisuuden. Se palvelee sekä yksilö- että koko organisaatiotason kehittämistarpeita pitkällä aikavälillä. Innovatiiviseen ja oppivaan organisaatioon liittyy myös hyvä tiedonkulku, toimiva vuorovaikutus, kannustus uuden kokeiluun, jatkuvat parannukset sekä säännöllinen palaute asiakkailta. (Nummelin 2007, 127-128.)

Oppiva työyhteisö kykenee luopumaan joistakin työskentelytavoista, käytännöistä ja toimintamalleista ja vastaavasti omaksutaan niiden tilalle uusia. Toimintatapojen muutokset edellyttävät uuden oppimista ja toisaalta uuden oppiminen, uudet ideat ja uusi ymmärrys synnyttävät uusia

toimintatapoja ja ratkaisuja. Muutosten suunnittelu, aikaansaaminen ja toteuttaminen ovat perusteeltaan oppimista. Työyhteisö oppii parhaiten silloin, kun koko työyhteisö on mukana kehittämässä toimintaa. Työn hallintaan ei riitä vain ammattipätevyys, vaan sen rinnalle tarvitaan työn yhteydessä kerääntynyttä näkemystä ja ymmärrystä työprosessista kokonaisuutena. Työyhteisössä tehtävät muutokset pohjautuvat siihen tietämykseen, kokemukseen ja asiantuntemukseen, joka on syntynyt itse käytännön työssä ja toiminnassa. Työn tutkiminen edellyttää yhteistä pysähtymistä sekä yhteistä aikaa ja paikkaa. (Nakari & Valtee 1995, 52-54 ja Mäkisalo 2003, 46-50). Yksikössämme kehittämisessä on ollut mukana koko työyhteisö, jota ei ole jaettu tiimeihin. Näin saimme mahdollisimman suuren hyödyn työntekijöiden osaamisesta ja meillä oli yhteinen ymmärrys kehittämisen tavoitteista.

4.4. Kehittämistoiminnan yhteys yrityksen strategiaan

Sijaishuollon yksikkö Varatie on osa Mediverkko konsernia. Opinnäytetyöni kytkeytyy Mediverkko Lasten ja Nuorten Palvelut visioon, joka on johdettu emokonsernin visiosta. Sen mukaan jokaisella ammattilaisella on oikeus työssä viihtymiseen, joustaviin työtapoihin ja mahdollisuuteen kehittyä yhä paremmaksi omassa työssään. Asiakasnäkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että jokaisella asiakkaalla on oikeus ja mahdollisuus parempiin palveluihin. Jokaisella organisaatiolla on mahdollisuus kehittää omia työtapojaan vastaamaan paremmin asiakkaiden tarpeita. Laadullisissa tavoitteissa luvataan, että sijoitetun lapsen mielipide selvitetään ja osallisuus varmistetaan. (Mediverkko laatukäsikirja).

Strategialla tarkoitetaan niitä toimintaan liittyviä periaatteita, joiden varassa yritys aikoo menestyä markkinoilla, tapa toimia. Henkilöstökysymykset ja muun liiketoiminnan johtaminen muodostavat toisiinsa tiivistä nivoutuvan prosessin. Liiketoimintastrategian olennainen kiintopiste on visio, eli näkymä siitä, jota kohden halutaan kulkea ja asiantila, joka halutaan saavuttaa. Visiota tarkentavat ja konkretisoivat tavoitteet, jotka määrittelevät jokaiselle toiminnan osa-alueelle, myös henkilöstövoimavarojen johtamiselle. (Viitala 2007, 59).

”Visiomme on olla täyden palvelun kumppani suomalaisille kunta-asiakkaille sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestämisessä ja ensimmäinen ja toivotuin valinta kaikille itsepäättävälle yksityishenkilöille.” (Mediverkko, Lasten ja Nuorten Palvelut, toimintakäsikirja.)

Strategisen johtamisen tarkoituksena on etsiä organisaatiolle suotuisa asema suhteessa kilpailijoihin ja markkinoihin. Kilpailuetua voidaan rakentaa myös keskittymällä organisaation sisäisten resurssien ja osaamisen vahvistamiseen. (Peltonen 2008, 65). Vuodelle 2014 Mediverkko Yhtymän yksi strateginen tavoite yhdellä sanalla kuvattuna asiakas. Toiminnan tavoitteena kaikissa yksiköissä on taata se, että laatu näkyy toiminnassa ja sitä kautta parantuneena asiakastyytyväisyytenä.

Asiakasnäkökulma on keskeinen tekijä myös taloudellisen tuloksen parantamiselle. Menestystä voidaan mitata asiakastytytyväsyydellä, sitoutumisella ja kasvulla. Asiakkaalle annettu arvolupauksen määrittäminen on strategian keskeinen osa-alue. Arvolupaus välitetään asiakkaalle sisäisten prosessien avulla. (Kaplan & Norton 2004, 29). Tärkeää on myös se, miten strategia saadaan valutetuksi koko organisaatioon. Jos työntekijät eivät ole tietoisia siitä, mitä heiltä odotetaan, ei tuloksia synny. Yksikössämme konsernin strategia käytiin läpi koko talon tiimissä, johon osallistui suurin osa työntekijöistä. Yksikön johtaja kertoi tämän vuoden tavoitteesta ymmärrettävästi ja selkeästi siten, että työntekijät voivat siihen sitoutua ja ymmärtävät mitä heiltä odotetaan.

Kaplan ja Norton (2004) esittelevät useita erilaisia strategiakarttoja. Niissä asiakasnäkökulmaan vaikuttaa hinta, laatu, aika (saatavuus), toiminta (valikoima, toimivuus), kumppanuus ja brändi (Kaplan & Norton 2004, 53 ja 61). Meidän yksikössä tämä tarkoittaa sitä, että tilaaja-tuottajamallin mukaisesti pääsemme kuntien kilpailutuksissa puitesopimuksiin. Yrityksellä täytyy olla muitakin kilpailuetuja kuin hinta, laatu on yksi keskeisimmistä tekijöistä sijaishuollossa. Laatulupaus on kyettävä lunastaa, se on suoraan suhteessa yrityksen imagoon (brändi). Suurilla kaupungeilla on erityisiä asiakasohjausyksiköitä, jotka suunnittelevat tarjouspyyntöjen sisällöt. Sijaishuollossa on murros käynnissä, kun lain mukaan perhehoito on ensisijainen vaihtoehto. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että pienet yksiköt, jotka toimivat perinteisellä sijaishuollon konseptilla, tulevat vähenemään ja erikoisyksiköt, joissa on osaamista erityistä tukea tarvitseville lapsille, tulevat pärjäämään kilpailussa paremmin. Kaikkia lapsia ei voida perhehoitoon sijoittaa ja lastenpsykiatrian osastopaikkoja on rajallinen määrä, joten erityisyksiköt toimivat kuntouttavana näille lapsille, joiden kasvattaminen vaatii erityisiä resursseja. Toiminnan sisällön on oltava monipuolinen, on kyettävä vastaamaan hyvinkin moninaisiin ongelmiin. Laadukkaan toiminnan avulla saavutetaan pitkäaikaisia kumppanuuksia kuntien kanssa ja sitä kautta lisätään yrityksen hyvää mainetta. Taloudellisten resurssien vähetessä jatkuvasti on myös tärkeää voida osoittaa työn vaikuttavuutta, koska sillä vähennetään kustannuksia jatkossa, jos kyetään hyvällä tuella pitämään huostaan otetut lapset kiinni yhteiskunnassa koulutuksen ja sitä kautta työllistymisen kautta. Keskeistä resurssien käytössä on niiden oikea-aikainen suuntaaminen: voisiko enemmän nyt olla vähemmän myöhemmin. (Filppa, Hietanen, Hedemäki & ym, 2013, 476).

Arvolupaus viestittää, millä tavoin yritys aikoo kohdella asiakkaitaan paremmin tai eri tavoin kuin kilpailijat. Arvolupaus voi olla myös laatu, luvataan tuottaa kilpailijoiden tuotteita parempia ominaisuuksia (Kaplan & Norton 2004, 62). Kunnan sosiaalityöntekijöille täytyy osata perustella, miksi meidän yksikkö kykenee kasvatustyöhön paremmin kuin joku toinen. Yksikkömme ei yritä profiloitua jokaiseen mahdolliseen lastensuojelulliseen tavoitteeseen, vaan keskittyy neuropsykiatrisesti tai psykiatrisesti oireilevien lasten kasvatukseen ja hoitoon. Ammattitaitoiset työntekijät, yksikön hyvä maine, kehittämismyönteisyys, joustavuus, tavoitettavuus ja eettisesti korkeatasoinen työ ovat meidän parhaita keinoja

vastata arvolupaukseen. Tämä opinnäytetyö on yksi tapa kehittää työn sisältö ja sitä kautta parantaa palvelun laatua ja näkyvyyttä.

4.5. Haastattelu

Valitsin laadullisen tutkimuksen, koska se tuo parhaiten esiin lasten omat kokemukset. Haastattelu antaa mahdollisuuden siihen, että voi tarttua toisen sanomaan ja tutkia yhdessä ilmiöitä. Merkitysten avaaminen on tärkeää, sijoitettujen nuorten biologinen ja henkinen ikä ei aina kohtaa. Minun on oltava herkkänä sen suhteen, miten haastattelussa käytän kieltä ja että selitän hyvin, miksi kyselen heiltä asioista ja mihin tietoa käytän.

Käytän teemahaastattelua, jossa edetään keskeisten teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa (Tuomi & Sarajärvi 2009,75). Teemahaastattelu on helpompi toteuttaa ryhmälle, kuin syvähaastattelu. Ensimmäinen, osallisuutta kartoittava haastattelu, on tiukempi puolistrukturoitu menetelmä, koska kysymykset eivät ole avoimia ja niihin voi vastata kyllä tai ei. Dikotomisat kysymykset kertovat faktan, mutta eivät anna syvällisempää tietoa aiheesta. Haastattelut, jotka koskivat Toivo valmennuskeskustelua, olivat teemoiltaan avoimempia ja niissä pyrin saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiini sekä niitä merkityksiä, joita työryhmä ja lapset keskustelumenetelmälle antoivat.

Ryhmähaastattelua varten perehdyin siihen, mitä asiasta on aiemmin tutkittu. Oma mielenkiintoni kohdistuu suhteisiin ja niiden rakentumiseen ja niiden ylläpitämiseen, mutta pelkästään suhteen varaan ei tätä aihetta voi rakentaa. Monipuolinen tutkimustiedon tarkastelu auttaa minua rakentamaan kysymykset, joista saadulla tiedolla on mahdollista saada esiin merkityksellistä tietoa, ei pelkästään mitata sitä, millä tavoin asiat ovat nyt (Reijonen 2011; Kananen 2014, 77). Haastattelut noudattavat työn kehittämisen kehää, jossa ensin haen tietoa osallisuuden nykytilasta ja lähdän siitä tutkimaan Toivo valmennuskeskusteluita työmenetelmänä. Ryhmähaastattelu ei ole ongelmaton, kun asia on niin käsitteellinen ja lapsia on hankala saada ajattelemaan ryhmätilanteissa sekä esittämään mielipiteensä muiden edessä. Päädyin kuitenkin haastattelemaan lapsia ryhmässä, koska yksi keskeinen osallisuuden menetelmä on lasten tiimi, jossa heidän kuitenkin täytyy kyetä ilmaisemaan tahtonsa yhteisössä.

Olisin voinut kehittää työmenetelmää ilman lapsilta kysymistä, mutta koin että silloin kadotan tärkeimmän tiedon. Tavoitteena on kehittää työtä siten, että se paremmin vastaa lasten tarpeisiin, jolloin olisi ylimielistä ajatella kykeneväni tulkitsemaan osallisuuden kokemusta pelkästään työntekijöiden näkökulmasta. Ryhmähaastattelulla on myös useita hyödyllisiä puolia. Ryhmähaastattelun avulla saadaan laajennettu käsitys aiheesta, kun ryhmän jäsenet kommentoivat toistensa sanomaa. Ryhmähaastattelulla myös vältetään liian tunnepitoiselta tai liian myönteiseltä haastateltavan mielipiteiltä. (Reijonen 2011.)

Haastateltavien määrää on usein vaikea määritellä laadullisessa tutkimuksessa. Jos ilmiö koskee niin useita ihmisiä, otetaan haastatteluun

heitä niin monta, että vastaukset alkavat toistaa itseään. Saturaatio on sitä, kun uusi haastateltava ei enää tuo mitään uutta ilmiön ymmärtämiseen. Haastattelun alussa ei mennä yksityiskohtiin, sillä yksityiskohdat sulkevat vähemmän yksityiskohtaisia asioita pois keskustelusta. Teemahaastattelun etenee yleisestä yksityiseen, jossa yksittäinen teema käsitellään suppilotekniikalla. Sen jälkeen siirrytään seuraavaan teemaan. (Kananen 2012, 101.) Käytin sekä strukturoitua kysymyspatteristoa että löyhempää teemahaastattelua sekä työntekijöiden kanssa että lasten kanssa toisessa haastattelussa.

Haastattelijan tulisi olla ulkopuolinen ja neutraali haastateltaville, ennemminkin ajatusten ja ideoiden välittäjä. Haastattelijalla tulee olla substanssiosaamista, mutta hän ei saa dominoida liikaa keskustelua. (Koivisto 2007, 46). Itseäni en saa ulkopuoliseksi omassa työyhteisössä, mutta asian tiedostaminen auttaa minua kuljettamaan keskustelua lasten haluamiin suuntiin. Sijaishuollossa asuvilla lapsilla voi olla tavanomaista vajavaisemmat ryhmäkeskustelutaidot, joten lasten tunteminen saattaa auttaa heitä puhumaan avoimemmin, kuin ventovieraalle puhuisivat. En myöskään ajattele heidän olevan liian vieraskoreita ja heidän välttävän minuun tai muihin ohjaajiin kohdistuvaa arvostelua.

Haastatteluun tulee valmistautua huolellisesti. Lasten on saatava tarpeeksi tietoa siitä, mihin ovat osallistumassa jo eettiseltäkin kannalta. Suostumuksen pyytämisen yhteydessä kerrotaan, mitä tavoitellaan, tiedon käyttötarkoituksesta ja haastatteluun osallistumisen riskeistä ja eduista. Jos keskustelua on vaikea saada aikaiseksi vapaalla kysymyksenasettelulla, on haastattelijan puututtava puheeseen. Itse haastattelutilanne on syytä tehdä mukavaksi, esim. tarjoamalla syötävää tai juotavaa. (Krogstrup 2004, 25-26.) Eettiseltä kannalta en liitä haastattelulainauksiin lasten ikää tai sijoitusaikaa, että he pysyisivät täysin anonymeinä. Syötävän tarjoaminen noudatti lasten tiimin totuttuja toimintakulttuuria joka on todettu toimivaksi. Valmistin lapset haastatteluun mahdollisimman selkeästi selittämällä, miksi ja mihin tarkoitukseen heidän kertomaansa tulen käyttämään.

Teemahaastattelu tuo tutkittavien äänen kuuluviin, menetelmää käyttämällä annetaan keskeinen merkitys ihmisten tulkinnoille asiasta ja sille, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Nuorten haastattelun onnistuminen on haastavaa. Heidät täytyy saada motivoitumaan vastaamiseen, haastattelijan täytyy kyetä välittämään ajatus, että heidän mielipiteillään on väliä ja heitä halutaan aidosti kuulla. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48, 132-133). Oma roolini osana lasten elämää kasvattajana voi olla joko helpottava tai vaikeuttava asia. Lapset voivat lähteä helpommin avautumaan asioista, koska olen heille tuttu. Toisaalta taas heitä voi häiritä se, että liian lähellä oleva aikuinen suorittaa haastattelut.

4.6. Aineisto, analyysi

Sisällönanalyysia voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Sisällönanalyysilla tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen

sisältöjen analyysia väljänä teoreettisena kehyksenä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.) Laadullisen aineiston käsittelyssä on monta vaihetta. Ensinnäkin se luetaan useaan kertaan ajatuksen kanssa. Analyysin ja synteysin ero on siinä, että analyysi erittelee ja luokittelee aineistoa, synteysissä luodaan kokonaiskuvaa ja esitetään ilmiö uudessa näkökulmassa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 143-150.) Tässä opinnäytetyössä käytin deduktiivista, teorialähtöistä sisällönanalyysia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 114.) Pelkistin saatua aineistoa ja luokittelin vastauksia teoriaosuudessa esiteltujen luokkien (osallisuus, dialogi, valmennuskeskustelu) mukaan. Jos aineistoa olisi kertynyt enemmän, olisi voinut käyttää induktiivista, aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Kummassakin menetelmässä täytyy käyttää abstrahointia, jossa aineistosta muodostetaan yleiskäsitteiden avulla kuvaus tutkimuskohteesta ja liitetään teoreettisiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112).

Aloitin prosessini kahdella lasten ryhmähaastatteluilla. Käytin siinä strukturoitua lomaketta, jonka kysymykset ovat asiantuntijat Valviralla jo pohtineet valmiiksi osallisuuden näkökulmasta. Litteroin saadun aineiston ja kuuntelin ne vielä uudestaan muutama kerta. Sen jälkeen poistin puhetiedostot puhelimitani. Tulostin lasten haastattelut ja luin niitä läpi useaan kertaan. Vertailin keskenään osastojen ryhmähaastatteluja ja etsin samankaltaisuuksia. Yhdistin kysymyksiä alakategorioihin ja poimin sieltä ne teemat, jotka eniten olivat lapsia puhututtaneet. Kolmas lasten ryhmähaastattelu koski vain osallisuutta ja Toivo valmennuskeskustelua ja sen tein toisen osaston lapsille. Työryhmää haastattelin kahdessa ryhmähaastattelulla sen jälkeen, kun he olivat tehneet lasten Toivo valmennuskeskustelut. Kysyin heidän kokemuksiaan Toivo valmennuskeskusteluista. Tiivistin edellä mainitut keskustelut ja liitin niihin omaa tulkintaani, etsin pienistä yksityiskohdista kattavampia yleistyksiä. Analyysia tehdessäni en voi poistaa sitä, että tiedän aiheesta paljon enemmän kuin tässä raportissa voin kuvata, koska olen osa työryhmää. Siten tulkinta ja analyysi liittyvät subjektiivisesti omaan tapaani ymmärtää työtäni ja sen ilmiöitä.

Paras analyysitapa on sellainen, joka parhaiten tuo vastauksen tutkimusongelmaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa analyysia tehdään pitkin matkaa. Aineiston käsittely ja analysointi aloitetaan mahdollisimman pian sen keräämisen jälkeen. Opinnäytetyö on usein nopeatempoinen projekti, joten ei kannata ottaa etäisyyttä aineistoon, vaan ryhtyä sen käsittelyyn vielä, kun se inspiroi tutkijaa. Ymmärtävään pyrkimässä lähestymistavassa käytetään laadullista analyysia ja päätelmien tekoa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1998, 218 -219.) Ratkaisun löytämisessä täytyy käyttää intuitiota, on pyrittävä näkemään aineistosta, mitä se viestii. Aineistosta löydettävät asiat liittyvät käytettyyn näkökulmaan ja siksi samasta aineistosta voidaan löytää monia tulkintoja. (Kananen 2014, 115).

Sisällönanalyysilla pyritään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon. Aineiston sisältämää tietoa ei saa kadottaa tiivistämisessä. Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoituksena on informaatioarvon lisääminen siten, että siitä luodaan selkeää ja yhtenäistä tietoa. Aineiston

laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jotta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Pyrin esittämään raportissa mahdollisimman kattavasti tuloksia, että lukija voi muodostaa oman tulkintansa ja että johtopäätöksiin johtaneet asiat olisivat selkeästi esillä.

Tutkimuksen tyyppinä haastatteluiden osalta voisi pitää fenomenografiaa. Se ei ole erillinen metodi, eikä se ole kokemusta koskeva teoria. Fenomenografia on tapa muotoilla ja käsitellä tiettyjä tutkimusongelmia, se suuntautuu oppimista ja ymmärtämistä koskeviin kysymyksiin. Haastattelijan pyrkimyksenä on saada haastateltava kertomaan kokemuksistaan esimerkiksi vähentämällä tämän vastustusta ja kasvattaa haastateltavan tietoisuutta aiheesta. Analyysivaiheessa on tarkoitus päästä selville tutkimuskohteen sisäisestä rakenteesta ja merkityksistä. Ensin voidaan tarkastella tiettyä teemaa kaikkien haastateltavien haastatteluissa ja sen jälkeen siirrytään tarkastelemaan niitä haastatteluja kokonaisuutena, joissa juuri tiettyä teemaa on käsitelty tutkijan mielenkiinnon herättävällä tavalla. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 168-169.)

5 KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS

Työpaikallani lastensuojelun sijaishuollon erityisyksikössä oli vuosina 2012-2014 työn kehittämisen projekti. Työn kehittäjänä toimi Harri Kankare, Ttm ja työkehittäjä. Hän aloitti työyhteisössämme työn kehittämisen käyttäteorialla, joka rakentui sosiaalisen konstruktivismin eri alueille: ratkaisukeskeisyys, uudistava oppiminen ja kehittävä työntutkiminen. Johtoajatuksena kulki ratkaisukeskeisyys, joka oli yksikössämme jo tuttu menetelmä neuropsykiatrinen valmentaja koulutuksen kautta. Kehittämisprojektin tarkoituksena oli vahvistaa työyhteisön vahvuuksia ja tehdä työtä tavoitteellisemmin. Uudistavan oppimisen teorian mukaan yhteisön tarinaa, toimintakäytäntöjä ja merkitysnäkökulmia on hyvä tarkastella kriittisesti. Kriittisellä tarkastelulla tarkoitetaan uskomuksiin sisältyvien oletusten arvioimista. Se on työntekijän oman toimintatavan ja ongelmanratkaisussa käytettävien toimintatapojen ja niiden toimivuuden uudelleen arviointia. Siihen vaaditaan työntekijän kyky kyseenalaistamaan omia merkityksiään ja tai näkökulmiaan. Työntekijän on oltava tietoinen omista oppimisen ja ajattelun näkökulmista. (Kankare 2014, Mezirov 1995).

Kankare käytti myös ekspansiivisen oppimisen teoriaa. Sen pohjalta tutkittiin työyhteisön historiaa siitä näkökulmasta, että mitkä seikat ovat muuttuneet ja mitkä ovat työyhteisön vahvuuksia. Oppiminen ja tietoisiksi tuominen mahdollistaa muutoksen, jossa oppiminen avartaa toiminnan piiriä ja vie mahdollisuudet uudelle tasolle. Lopputulosta ei voi ennalta määritellä, vaan uusi tapa toimia syntyy oppimissyklin tuloksena. (Engeström 2004, 12 ja 72).

Työyhteisön tuloksekas toiminta edellyttää työsuoritusten yhteensovittamista ja työntekijöiden yhteistoimintaa. Työntekijöillä on oltava oikea kuva oman toimintansa liittymisestä muiden työhön ja koko

työyhteisön toimintaan. Työyhteisö pystyy toimimaan tehokkaasti siten, että yhteistoiminta sujuu. Tähän päästään sillä, että keskinäinen vuorovaikutus sujuu. Tärkeää on luoda sellainen toiminnallinen rakenne, jossa kehittämisestä tulee olennainen osa työyhteisön toimintaa, eikä jättää kehittämistyötä yksittäisten projektien varaan. Perustetaan foorumeita, joissa työyhteisö säännöllisesti pysähtyy tutkimaan arjen toimintaansa. (Nakari & Valtee 1995, 60.)

Vahvuuspolku kertoi, että työyhteisössä oli paljon elementtejä, joiden varaan kykeni rakentamaan uutta. Ongelmiakin oli, mutta niitä ei käytetty muutoksen ajureina. Onnistumiset nostettiin erityisen isoon rooliin ja sitä kautta nostatettiin luottamusta ammatillisuuteen ja omaan osaamiseen ja työn arvokkuuteen. Seuraava askel oli vahvuuksien pohjalta tavoitteiden asettamiseen. Eri kehittämistavoitteille asetettiin kehittäjätyöryhmä, soihdunkantajatiimi (reteam). Näillä tiimeillä oli vastuu siitä, että kehittämistavoite saavutettiin ja sen eteen tehtiin töitä. Kehittäjätiimit kokoontuivat muutaman kerran välitavoitteita asettaessaan ja niistä keskusteltiin koko työyhteisön kesken.

5.1. Toivo valmennuskeskustelu kehittämistyön tuloksena

Syvin ja eniten perustehtävään liittyvä kehittämistehtävä liittyi lasten toivon vahvistamisessa: miten sitä voidaan todeta ja mitata? Se määriteltiin tulevaisuususkona, jonka mukaan jokaisella nuorella on vahvuuksia, taitoja ja voimavaroja selviytyä aikaisemmista tapahtumista huolimatta. Käytännön työmenetelmäksi kehitettiin Toivo-valmennuskeskustelu. Sen runkona on joukko ”tulevaisuuden muistelu” ratkaisukeskeisen keskustelun mukaisia kysymyksiä. Siinä lasta pyydetään vuoden, puolen vuoden tai kuukauden päästä lähettämään itselleen postikortti, jossa on hyviä uutisia. Keskustelua jatketaan, kun lapsi on asettanut itselleen tavoitteen tällä tavalla kiertoteitse, kysymällä häneltä voimavaroja vahvistavia kysymyksiä. Niitä on esim. kuka sinua auttaa siinä, tunnekysymyksiä (miltä tavoitteen saavuttaminen tuntuu), mikä on mahdollistanut tavoitteen saavuttamisen, mitä hyötyä siitä on sinulle jne. Keskustelun tavoitteena on määritellä tulevaisuus positiivisesti, siten että lapsi ymmärtää toivon olevan hänen hallussaan. Toivo ei tarkoita sitä, että elämä sujuisi helposti ja hallitusti, vaan että tavoitteellisella toiminnalla jokainen voi vaikuttaa tulevaisuuteensa.

Toivo valmennuskeskustelu on parhaimmillaan dialoginen prosessi. Työntekijällä on tietoa ja ymmärrystä ratkaisukeskeisyyden menetelmästä, jolloin keskustelu on tavoitteellista. Toivo on monimerkityksinen sana, mutta tässä kontekstissa se tarkoittaa mahdollisuutta, uskoa positiiviseen tulevaisuuteen voimavaroja vahvistamalla. Lapsi tulee keskusteluun omien tavoitteidensa kanssa, joista keskustellaan ja rakennetaan siltoja tulevaisuuden ja nykyhetken välille. Lastensuojelussa toivon läsnäolo on kaiken koossapitävä voima. Lapsilla on ollut elämässään huonoja kokemuksia ja heille täytyy olla kirkkaana se asia, että huostaanotto on välivaihe heidän elämässään ja työntekijät auttavat heitä eteenpäin.

Kankareen vetämä työn kehittämisprosessi onnistui hyvin, koska tavoitteet asetettiin vahvuuksien kautta. Tavoitteenasettamisen tarkoituksena oli pitää työyhteisö myönteisessä liikkeessä perustehtävän mukaisesti ja sitä syventäen. Lapsen täytyy olla kaiken keskiössä, vaikka puhutaan työyhteisön tilasta. Työn tavoitteen täytyy olla koko ajan selkeä kaikille, kaikki kehittämistoiminta lähtee siitä ajatuksesta, että osaamme olla lapsille avuksi. Esimiehille jäi vastuu siitä, että uudet toimintamallit jäävät elämään ja vahvistuvat ja vakiintuvat. Esimiehellä tulee olla mahdollisuus ja keinot ylläpitää selkeyttä, jotta työyhteisö voi toimia tavoitteellisesti, koska tavoitteiden saavuttaminen takaa työmotivaatiota sekä mahdollistaa iloa ja halua tehdä työtä (Rasanen 2009, 66). Kehittämistyön alkaessa ei voitu tietää, mikä olisi kehittämisen tulos. Toivo ja sen ylläpitäminen näkyi sekä työmenetelmänä Toivo valmennuskeskusteluina, mutta siirtyi myös työntekijöiden tapaan puhua lapsista tiimin kesken. Kehittämistyön tuloksena työntekijöiden suhde omaan työhönsä syveni ja työilmapiiri parantui. Yrityksen vuosittain tekemät työtyytyväisyyskyselyt osoittivat, että tänä aikana sekä työilmapiiri että työntekijöiden suhde omaan työhönsä ja sen kehittämiseen muuttuivat myönteisempään suuntaan.

Kehittämisprosessi etenee tiettyjen vaiheiden kautta lähes riippumatta siitä, mitä aluetta halutaan kehittää ja mihin tavoitteisiin pyritään. Ensin aloitetaan muutoksen valmistelulla ja kehittämiskohteen määrittelyllä. Sen jälkeen tehdään nykytilanteen analyysi ja siinä esiintyvien ongelmien ja kehittämistarpeiden täsmentäminen. Tätä seuraa kehittämisedellytysten tunnistaminen, josta johdetaan kehittämisohjelma. Suunnitteluvaiheita seuraa kehittämisohjelman toteutus, konkreettiset toimet tavoitteen saavuttamiseksi. Viimeinen vaihe on seuranta ja arviointi. Käytännössä kehittäminen ei tiukasti noudata puhdasoppista vaihekuvausta, vaan vaiheet limittyvät päällekkäin ja eri järjestyksessä. (Nakari & Valtee 1995, 70-71.) Näitä vaiheita toteutettiin meidän yksikössämme myös, työyhteisö sai itse olla mukana jokaisessa vaiheessa. Työ kehittäminen tapahtui sykleissä nykytilan kartoittamisesta seurantaan ja arviointiin.

5.2. Valmennuskeskustelun käyttöönoton tarkastelu

Toivo-valmennuskeskustelut ovat työn kehittämishankkeen tuotoksena syntynyt menetelmä, joka on ratkaisukeskeinen keskustelu lasten ja ohjaajien välillä. Sen tarkoituksena on suunnata sekä lapsen että työntekijän ajatukset tulevaisuuteen, antaa tietoa siitä, mitä lapsi toivoo ja mihin hän pyrkii sekä luoda toivon ilmapiiriä, jossa ihmeetkin ovat mahdollisia, jos niiden eteen on valmis tekemään töitä. Ensimmäiset valmennuskeskustelut lasten kanssa käytiin keväällä 2014. Siinä vaiheessa niitä ei tarkasteltu kovin syvällisesti, joten päätin ottaa tämän osion tarkasteluun opinnäytetyötäni varten.

Sosiaali- ja terveysalan menetelmiin, kuten mitä tahansa muutakin innovaatioihin, on kyettävä tekemään päivityksiä ja uudistuksia, että ne pysyisivät asiakkaita ja työntekijöitä parhaiten auttavina. Kehittämismenetelmällä pyritään saamaan aikaan muutos ja sen analysoinnissa, arvioinnissa ja ohjaamisessa on tärkeää kuulla mahdollisimman monien toimijoiden ääntä. (Koivisto 2007, 14.)

Aloitin työmenetelmän tutkimisen sillä, että otin selvää osallisuuden tilasta työyksikössämme. Osallisuuden kokemuksella on suora yhteys siihen, tehdäänkö työtä lasten näkökulmasta heidän kanssaan vai heitä vastaan. Yksikössämme on kerran viikossa lapsilla oma tiimi. Lasten tiimissä on mukana työvuorossa olevia ohjaajia ja oman osaston lapset. Lapsilta kysytään kuulumisia, he saavat tuoda esiin yhteisiä toiveita ja keskustellaan ajankohtaisista aiheista. Omalla osastollani se on maanantaisin, toisella osastolla se on tiistaisin. Suoritin haastattelut näissä kahdessa ryhmässä maanantaina 31.3 ja tiistaina 1.4. Ensimmäisessä haastattelussa oli mukana seitsemän nuorta, iältään 11-18 vuotta. Toisessa haastattelussa oli mukana kahdeksan nuorta, iältään 14-17 vuotta. Käytin kysymysrunkona Valviran kehittämää lomaketta, joka on tarkoitettu lastensuojelun työntekijälle tueksi sijaishuoltoon sijoitetun lapsen kanssa käytävään keskusteluun. Kysymysten avulla on tarkoitus voida selvittää, minkälaista sijaishuollossa olevan lapsen arki on itsemääräämisoikeutensa ja huollon jatkuvuuden näkökulmasta. Kerroin lapsille, että heillä on mahdollisuus nyt vaikuttaa siihen, miten Varatiellä ohjaajat toimivat heidän kanssaan. Lasten mielipiteiden pohjalta kehitämme työtapojamme heidän kertomansa perusteella.

Tallensin haastattelut puhelimellani. Tallentaminen aiheutti keskustelua lapsissa, osa ei aluksi halunnut, että heidän ääntä tallennetaan mihinkään. Jouduin selittämään tarkasti, että koonnissa en käytä heidän nimiä eikä tallennetta tulla missään kenellekään kuunteluttamaan. Silti osa oli varovaisia kommenteissaan ja haastattelun aikana pariin otteeseen he ihmettelivät, miksi käytin heidän nimiä. Yritin kertoa niin selvästi kun osasin, että kirjoitan koonnin keskustelun pohjalta, enkä voi muistaa sanottuja asioita, jos en niitä tallenna. Lopullisessa kirjallisessa tuotoksessa ei tule esiintymään heidän nimiä, eikä kukaan tiedä, kenen mielipide on sanottu missäkin kohtaa.

Ensimmäinen haastattelutilanne oli levottomampi, jota osasinkin odottaa. Lasten tiimissä on aina jotain pientä tarjoilua, että lapset motivoituvat tulemaan paikalle ja he ovat myös keskustelevampia ruuan ääressä. Lasten tiimi on aina keittiön ison pöydän ääressä, joten tein haastattelun myös siinä. Samassa tilassa oli myös toinen ryhmän ohjaajista, hän istui vähän sivummalla eikä osallistunut keskusteluun. Kaksi kertaa jouduin rauhoittamaan tilannetta siten, että annoin lapsille mahdollisuuden käydä kysymykset yksitellen minun kanssani läpi, jos ryhmässä keskittyminen ei onnistu. Lapset halusivat mieluummin käydä asiaa läpi yhdessä. Lasten tiimit ovat aina klo 16.00 ruuan jälkeen. Osalla lapsista voi olla omia menoja, jotka hankaloittavat keskittymistä, kun heillä on ajatukset muualla. Ensimmäinen haastattelu kesti 28 minuuttia.

Toinen haastattelu oli tilanteeltaan rauhallisempi. Toisen haastattelu kesto oli 23 minuuttia. Tilanne meni nopeammin siitä syystä, että lapsille ei tarvinnut niin paljoa avata kysymyksiä eikä heillä ollut tarvetta kääntää puhetta pois haastattelukysymyksistä. Lapset istuivat olohuoneen sohvilla. Paikalla oli myös tämän ryhmän kaksi ohjaajaa. Lapset olivat selvästi yhtenäisempi ryhmä, sekä mielipiteiltään, että iältään. Tämä aiheutti

mahdollisesti toisen mielipiteen myötäilyä: kun yksi oli sitä mieltä, että asia oli niin, muut nyökkäilivät. Ryhmässä oli selviä mielipidevaikuttajia. Tätä toista ryhmää vaivasi enemmän se, että tallensin heidän puhettaan. Haastattelun puolessavälissä yksi lapsista kysyi, että miksi kuitenkin käytän heidän nimiä. Jouduin taas selventämään, että en käytä tallennetta missään, vaan sen perusteella kirjoitan vastaukset raporttiin ilman lasten nimiä.

Osa lapsista on luonteeltaan keskustelevampia ja heidän on helppo kertoa mielipiteensä. Pyrin käymään kaikki lapset läpi jokaisen kysymyksen kohdalla, ainakin jos oli eriäviä ajatuksia. Ryhmän paine saattaa aiheuttaa sitä, että ryhmästä tulee yksimielinen, vaikka kaikilla ei olisikaan niin yhteneväiset mielipiteet. Ensimmäisessä ryhmässä oli valikoivaa mutismia sairastava poika, joka ei paria lausetta enempää puhu aikuisille. Kysymyksen esitettyäni kävin kierroksen katsomalla jokaista nuorta, koska osa vain nyökkäsi tai pudisti päätään kysymyksiin, joihin heillä oli vain kyllä tai ei vastaus. Puhuin tallenteelle itse nämä vastaukset, että ”olette samaa mieltä” tai käytin tallenteessa lasten nimiä eriävissä kohdissa, että kykenin kokoamaan vastaukset. Tarkensin kysymyksiä myös vastaamaan tilanteen vaatimaa selkokieltä ja avaamista.

Haastatteluja litteroidessani huomasin, että ryhmä oli liian iso keskusteluun. Monia kommentteja tuli, joista olisi toisenlaisessa tilanteessa virinnyt paljon keskustelua. Vastaukset olivat aika niukkoja, kunnollista keskustelua ei päässyt syntymään. Mielenkiintoista oli se, miten oikeudenmukaisuudesta puhuttaessa nousi esiin monia vuosia tapahtuneita asioita, jotka olivat jääneet kahta nuorta vaivaamaan. Tämän perusteella voisi ajatella, että yksikin huono muisto esim. jostain ohjaajasta voi vaikuttaa lapsen yleiseen arvioon siitä, kohdellaanko häntä oikeudenmukaisesti.

5.3. Osallisuuden tilan kartoittaminen

Allaolevassa taulukossa on koonti siitä, missä asioissa lapset kokivat osallisuutta, miten heitä kuullaan ja miten hän voi vaikuttaa asioihinsa.

Missä asioissa kokee osallisuutta?	Ulkonäkö, vaatteet, oma huone, uskonto, säännöt, mielipiteen kuuleminen, harrastus
Missä asioissa ei koe osallisuutta?	Dokumentointi, rajoituspäätökset, yhteydenpito sosiaalityöntekijään, mielipiteen kuuleminen
Miten häntä kuullaan?	Määrittelee itse ajan ja paikan, lasten tiimissä, kahden kesken
Miten voi vaikuttaa asioihinsa?	Lasten tiimissä, omaohjaajalle puhuen, oikeuksia saa omalla käytöksellä

Taulukko 1. Missä asioissa lapsi kokee osallisuutta, miten häntä kuullaan, mihin hän voi vaikuttaa?

Ulkonäkö, vaatteet:

Ulkonäköönsä, hiuksiin ja vaatteisiin, lapset kokivat saavansa vaikutta vapaasti. Ainoastaan se, että vaateostokset hoidetaan maksusitoumuksin tietyissä liikkeissä, rajasi valintaa. Vaateostoksia varten on maksusitoumukset, joita pyritään tekemään liikkeiden kanssa, jotka ovat lasten suosiossa. Kaikki vaate- tai kenkäkaupat eivät tee maksusitoumuksia, mutta niistä myös on mahdollista ostaa rahalla, joka pyydetään etukäteen yksikön johtajalta. Muutaman nuoren mukaan ohjaajilla on kova into saada heitä parturiin, mutta pakottamisesta ei ole kyse. Harrastusten osalta oli sama juttu, nuoret kokivat ohjaajien tyrkyttävän liikaakin kaikenlaisia vaihtoehtoja. Vain yksi nuori oli sitä mieltä, että hänen ei annettu jatkaa harrastusta, jota olisi halunnut. Käytännössä meidän lapsista vain harva haluaa ja kykenee harrastamaan ryhmäliikuntaa. Heidän motivointi erilaisiin aktiviteetteihin on toisinaan työlästä. Suositimmaksi liikuntamuodoksi on tullut yksikön oma liikuntasalivuoro, jossa useimmiten pelataan sählyä. Vain muutamalla lapsella oli keväällä 2014 harrastus jossain järjestetyssä ryhmässä. Yksi lapsista kävi ohjatuilla yksilötunneilla. Hiusten värjääminen on sallittua, mutta jos lapsi haluaa ensimmäisen kerran värjätä hiuksensa, siitä neuvotellaan huoltajan kanssa. Lävistykset ja tatuoinnin on sallittuja vain huoltajan luvalla.

Fyysinen ympäristö:

Oman huoneen sisustaminen herätti keskustelua. Osan mielestä huone oli laitospäinen.

Mä haluan siitä tietsä kodin näköisen, se on ihan laitoksen näköinen.

Kaapinovie puuttuminen oli eniten nuoria ärsyttävä asia. He toivoivat myös mattoja ja verhoja. Yhdellä nuorella oli lommoja seinässä ja ne ärsyttivät. Yksi nuori oli sitä mieltä, että ei hänelle tulisi edes mieleen kysyä huoneen sisustamisesta, koki sen olevan itsestäänselvyys, että voi sisustaa oman halun mukaan. Lapsilla on mahdollisuus tuoda kotoaan omia huonekaluja ja sisustusmateriaalia. Jos he eivät halua käyttää tätä mahdollisuutta, on huoneessa sänky, pöytä ja hyllykkö. Näiden keskustelujen jälkeen panostimme erityisen paljon siihen, että verhot, matot ja päiväpeitot olisivat sellaisia, joiden värimaailma on lapsen toiveen mukainen. Huoneen on oltava asuttavassa kunnossa ennen lapsen muuttoa ja harvoin on mahdollisuutta keskustella sisustamisesta etukäteen.

Uskonto, hengellisyys:

Uskonnollinen vakaumus herätti lähinnä hilpeyttä ja usealla nuorella oli puheissaan esim. buddhalaisuus tai satanismi, jota harjoittivat. Kynttilöiden polttamista huoneessa olisi haluttu, mutta tämä on kielletty turvallisuussyistä. Uskonnollisuus näkyy hyvin vähän tai ei ollenkaan lasten elämässä. Vaikka vanhemmilla saattaa olla joku vakaumus, niin lapset harvoin tuovat asiaa esiin tai toimi vakaumuksen edellyttämin

rituaalein (esim. kirkossakäynti). Perheen toimintakulttuuri tai elämäncatsomus tulee sen sijaan vahvasti näkyviin lapsessa, hänen suhtautumisessaan muihin ihmisiin, yhteiskuntaan tai tapaan elää.

Yhteydenpito läheisiin:

Ohjaajien tukeminen yhteydenpidossa läheisiin herätti muutamassa lapsessa ajatuksen isän etsimisestä.

Mä haluan löytää mun isän, autattekste mua siinä?

Näitä kadonneita isiä on tavoiteltu kirjeitse ja puhelimitse, mutta heillä on oikeus pysyä pois lastensa elämästä, joten tavoite on hankala. Katkennut tai puuttuva suhde lähisukulaiseen voi aiheuttaa juurettomuuden tunnetta tai lisätä lapsen pahoinvointia (Laitinen 2013, 7). Kenelläkään ei ollut kritisoimista yhteydenpidosta, eikä yksikössämme käytetä yhteydenpidon rajoittamista kuin äärimmäisenä keinona silloin, kun lapsen kehitys ja turvallisuus on vaarassa ja näissäk in tapauksissa rajoitustoimenpiteen määrää lapsen sosiaalityöntekijä. Lapsen yhteys perheeseen ja omaan luonnolliseen verkostoon koetaan niin tärkeäksi, että sen estäminen tekee vahinkoa lapselle. Lapsilla on mahdollisuus käyttää yksikön erillistä lasten puhelinta tai lasten käytössä olevaa tietokonetta yhteydenpitoon.

Huolenpito:

Huolehtimiseen liittyvä kysymys ei aiheuttanut niin paljon keskustelua, jota olin odottanut. Yksi poika vähän empi vastauksessaan, muut olivat yksimielisiä siitä, että heistä huolehditaan hyvin. Nuoret kokivat olonsa myös turvalliseksi, kritiikki kohdistui lähinnä toisiin laitoksessa asuviin nuoriin, mutta tilanteen ja nuoren huomioon ottaen, mielestäni kyse oli enemmänkin suunsoitosta.

Kyl mä yleensä mun omas huonees tunnen oloni turvalliseks.

Yksikössämme on valmius pitää ovat magneettilukoilla myös sisäpuolelta suljettuina, mutta sitä käytetään vain yöaikaan. Ulkopuolelta ovat ovat lukossa. Lapset saavat huoneensa oven lukkoon, vain työntekijöillä on avaimet heidän oviinsa. Ympäristö pidetään turvallisena, että ulkopuoliset eivät pääse tiloihin. Henkilökuntaresurssointi on niin hyvällä tasolla, erityisyksikkövaatimuksen hoitosuhdeluku on 1,3, jotta lasten välisiin ristiriitoihin kyetään puuttumaan asianmukaisesti.

Oikeudet ja velvollisuudet:

Oikeuksista ja velvollisuuksista puhuminen oli taas enemmän keskustelua herättävää. Oikeudet kiinnostivat enemmän kun velvollisuudet. Eräs lapsi osasi nimetä koulunkäynnin velvollisuudekseen. Oikeus olla rauhassa oma itsensä oli lapsille tärkeää.

Että saa sanoa asioita, jos joku ei oo hyvin ja emmä tiä, sit mä saan olla oma itteni sillee, et kukaan ei hauku tai jotain muuta.

Oikeuksien korostaminen kuvaa hyvin sitä kulttuuria, jota lapset luovat itselleen. Yhteiskunnan yksilönvapautta korostava filosofia on juurtunut hyvin lapsille, he haluavat oikeuksia lisää ja vastuuta vähemmän. Toisaalta tämä näkyy yksikössämme siten, että lapset ovat tietoisia oikeuksistaan lainsäädännön näkökulmasta. Tämä vähentää riskiä joutua jatkossakaan joutua alisteiseen asemaan missään systeemissä, kun osaa etsiä tietoa siitä, mikä heille kuuluu. Toisaalta se kaventaa yhteistyön lähtökohtia, kun lapset ovat periaatteessa kaikkia velvollisuuksia vastaan, jotka kuuluvat normaaliin arkielämään, esimerkiksi kotitöiden osalta.

Dokumentointi:

Dokumentointiin liittyvät asiat eivät selvästi kiinnostaneet nuoria. Melkein kaikki tiesivät, että heistä tehtiin asiakassuunnitelmamuistioita ja hoito- ja kasvatussuunnitelmia, mutta suurin osa myönsi, että heitä ei kiinnosta, mitä niissä lukee. Osa tiesi, että niitä päivitetään niissä palaverissa, joissa on sosiaalityöntekijä ja muita työntekijöitä, yksi ei tiennyt, miten ja missä suunnitelmat kirjataan. Asiakassuunnitelmat tehdään kolmen kuukauden, puolen vuoden tai vuoden välein, riippuen lapsen sijoituksen tavoitteista. Neuvotteluihin osallistuu nuori, hänen huoltajansa, sosiaalityöntekijä ja yksikön edustaja sekä mahdollisesti muita lapsen työntekijöitä. Näissä palaverissa päätetään pitkän tähtäimen suunnitelmista ja niitä tarkennetaan yksikön laatimassa hoito- ja kasvatussuunnitelmassa.

Vaikuttaminen:

Säännöt ja niihin vaikuttaminen oli mielenkiintoinen aihe, odotetusti. Kaikille oli selvää, että talossa oli yhteiset säännöt ja lapset osasivat vielä eritellä, että jos käyttäytyy huonosti tai hyvin, säännöt ovat erilaiset. Osan säännöistä koettiin olevan yhteisiä, osan yksilöllisiä (esim. sisääntuloajat). Sääntöihin vaikuttamista eivät kaikki kokeneet tapahtuneen.

En oo, nää säännöt oli täällä jo ku mä tulin tänne.

Ei mult oo ikinä kysytty mitään.

Ollaan, nuorten tiimeissä äänestämällä.

Kummallakin osastolla on omat säännöt, jotka ovat pääpiireissään samanlaiset, mutta koska niitä kehittää eri tiimit eri lapsien kanssa, ne ovat pakostakin joiltain yksityiskohdiltaan erilaisia. Säännöt tarkistetaan aina syksyisin, ensin työntekijöiden tiimissä ja sen jälkeen niistä keskustellaan lasten tiimissä. Jos heillä on muutosehdotuksia, niitä pohditaan yhdessä ja joko päättään ottaa muutos käyttöön tai ei. Jokaisella lapsella on yksilölliset sisääntulo- ja nukkumaanmenoajat. Näihin aikatauluihin lapset useimmiten haluavat vaikuttaa ja useimmiten eivät saa tahtoaan läpi. Osastoilla on monenlaisia mahdollisuuksia, joilla voi saada kertaluontoisia etuja. Lapset voivat esim. tehdä yhteisöllisiä töitä, joilla ansaita merkintöjä tietty määrä joilla saa pidennyksen sisääntuloon tai valvomiseen.

Säännöt eivät ole työmme perusta, mutta tietty johdonmukaisuus on kasvatustyössä oltava. Olisi lapsille raskasta, kun ei tietäisi, miten minäkin päivänä toimittaisi ja toisaalta se antaisi lapsille vääränlaista vallankäyttöä, kun neuvottelemalla saisi itselleen erilaisia etuja, kun kaikilla ei kuitenkaan ole yhtä hyvät neuvottelutaidot. Säännöt on kirjattu ja ne löytyvät osaston käytävän ilmoitustaululta. Rangaistusautomaatteja meillä ei ole käytössä, jokaiseen tilanteeseen suhtaudutaan yksilöllisesti. Joitain seuraamuksia on kirjattu, esimerkiksi tupakoinnista, jotka ovat kaikille samat.

Sääntöjen oikeudenmukaisuuden kokeminen jakoi mielipiteitä paljon. Yhteisiä sääntöjä ei juurikaan kritisoi, mutta yksilöllisiä enemmänkin, liittyen sisääntuloaikaan tai ruutuaikaan. Seurusteluun liittyvä asia oli toisessa tiimissä ajankohtainen asia, joten se puhututti jonkin verran. Nuoret itse tiesivät, että seurustelukielto on olemassa, mutta sen rikkominen ei johda seurauksiin, mutta että sillä on vaikutuksia koko yhteisöön.

Sit ku eroo, ni saattaa tulla riitaa ja kuitenkin jotuu asuu tääl saman katon alla plus kaiken maailman seksuaaliturvallisuus ja odottamaton raskaus ja kaikki tämmönen.

Yksikössä on aina silloin tällöin pareja, joiden toiminta aiheuttaa kuohuntaa koko kasvatusyhteisössä. Lapsia on suojeltava heihin kohdistuvalta seksuaaliselta hyväksikäytöltä, jota jotkut suhteet saattaisivat olla ja toisaalta turvattava normaalit, ikätasoiset ihmissuhteet. Lapset pyrkivät salaamaan suhteitaan työntekijöiltä, mutta niin pienessä yhteisössä mikään asia ei pysy pitkään salassa. Lapsille puhutaan seurusteluun liittyvistä vaikutuksista ja pidetään huolta siitä, että yksikön tiloissa seurustelusuhteet eivät näy muuten kuin toverillisena yhdessäolona. Muiden lasten ei tarvitse nähdä seurusteluparin hellyydenosoituksia.

Säännöistä kysyttiin vielä sitä, että noudattavatko aikuiset yhdessä sovittuja sääntöjä. Yleisin vastaus oli myöntävä, vain yksi lapsi oli erimielinen ja se koski kannettavan dvd-laitteen pitämistä huoneessaan pelittömänä päivänä, se ei hänen mielestään kuulunut pelittömän päivän sääntöihin. Johdonmukaiset tavat toimia luo lapsille turvaa ja auttaa vähentämään heidän oirehdintaa. Arjen struktuuri on tärkein ja näkyvin kuntouttava työote yksikössämme.

Korvausvelvollisuus oli nuorille selvä. Sen mukaan joutuu korvaamaan, jos rikkoo jotain arvokasta tahallaan.

Sit joutuu korvaa, jos tahallaan rikkoo jotain.

Vahingossa jos jotain menee rikki, ei korvausvelvollisuutta tietenkään ole. Jos lapsi rikkoo tahallaan jotain, hänen kanssaan tehdään suunnitelma, kuinka hän korvaa rikkoutuneen asian. Paras ratkaisu on aina se, että lapsi pääsee korjaamaan rikkomansa, mutta aina näin ei voida toimia. Kotitöitä tekemällä tai kuukausirahasta pikkuhijaa korvaamalla lapset osallistuvat

uuden tavaran hankintaan rikotun tilalle. Korvaussumma kohtuullistetaan iän ja kehitystason mukaisesti ja korvaus on yleensä lähinnä kasvatuksellinen.

Raha-asiat ja kuukausirahan käyttö oli kaikille nuorille myönteinen asia, paitsi yksi lapsi olisi halunnut avata tilin, mutta ei ollut saanut siihen vielä lupaa ikänsä takia. Yksikössämme kaikki lapset saavat kuukausirahaa, joka on voitu pilkkoa viikkorahaksi iän mukaan. Lapset voivat halutessaan säästää omia rahojaan, joita säilytetään toimistossa. Rahan käytöstä voidaan tehdä yksilöllisiä suunnitelmia ja pienempien kanssa käydään ostoksilla yhdessä. Lapset saavat rahaa myös perheeltään, ne ovat heidän vapaassa käytössään.

Kuuleminen, suhde:

Seuraava kysymys oli minun mielestäni tärkeä: kuuntelevatko aikuiset mielipidettäsi ja ottavatko he sen huomioon. Tämä jakoi mielipiteitä. Suurin osa lapsista oli sitä mieltä, että heitä kuunnellaan, osa oli sitä mieltä että joskus kuunnellaan ja kaksi sitä mieltä, että ei kuunnella. Mielipiteen huomioon ottamisessa lapset olivat hyvin samaa mieltä siitä, että aina ei voida ottaa heidän mielipidettään huomioon. Kuulluksi tulemisen kokemus näyttää olevan suhteessa ikään ja kehitystasoon, vanhemmat lapset ymmärsivät sen, että aina ei voida tehdä heidän tahtonsa mukaan.

Ei aina, mut silloin tällöin.

Ainaki yrittää jos pystyy, mut ei aina välttämättä pysty.

Suurin osa lapsista koki saavansa oikeudenmukaista kohtelua, mutta tässäkin oli muutama poikkeus, jotka kokivat, että aina eivät tule kohdelluksi oikeudenmukaisesti. Lapsiryhmä on hyvin heterogeeninen kehitystasoltaan, joten heihin kohdistuu hyvin erilaisia rajoittamistoimenpiteitä. Toisilla lapsilla saattaa olla yksilöity päiväohjelma viikko-ohjelman lisäksi ja toiset pärjäävät vapaammalla struktuurilla. Lasten on toisinaan hankala tiedostaa, että heitä ei voida kohdella kuten perheessä, samoin säännöin ja aikatauluin, vaan jo yksistään ikä asettaa heidän eriarvoiseen, mutta normaaliin, asemaan. Lapset ovat myös hyvin perillä toistensa asioista, joten sekin saattaa lisätä epäoikeudenmukaisuuden kokemista.

Toisen osaston lapset olivat yksimielisiä siitä, että aikuiset tietävät, mikä heille on tärkeää. Toisessa tiimissä yksi oli sitä mieltä, että aikuiset ovat heittäneet heille tärkeitä tavaroita roskeen vain tilan puutteen takia. Enemmistön mielipide oli yllättävä, koska nuoruusikää elävillä ja aikuisilla on yleisesti arvojen kuilu, joka näkyy lasten puheessa sillä lailla, että aikuiset eivät ymmärrä heitä. Ehkä olemme kuitenkin osanneet toimia siten, että lasten arvostus näkyy arjessa, vaikka esimerkiksi median käytöstä olemme hyvin eri mieltä lasten kanssa.

Aikuisten käyttämä aika nuorten kanssa jakoi mielipiteitä paljon. Suurin osa oli sitä mieltä, että sai tarpeeksi aikaa, mutta yksi lapsi oli sitä mieltä,

että hän ei saanut tarpeeksi aikaa. Tämä voi olla myös hyvin yksilöllinen kokemus siitä, minkä kokee yhteiseksi ajankäytöksi. Jollekin voi olla tarpeeksi viettää aikaa yksikön sisätiloissa ja normaalit kaupassakäynnit ja muut arkeen liittyvät askareet yhdessä. Toinen taas tarvitsee paljon aikaa ja tilaa keskustellakseen omista asioistaan ja aikuisen tarve on yleisesti ottaen iso. Aikaa annetaan sekä arkea yhdessä elämällä että suunnitellusti omaohjaaja-aikana, joka voi olla mitä tahansa keskustelusta harrastamiseen. Nuoruusikää elävillä on normaalia, että he ottavat etäisyyttä aikuisiin ja viettävät enemmän aikaa ystäviensä kanssa.

Ei tarvi viettää aikaa.

Jos joku haluaa, ni ehkä sitte.

Ihan liikaa

Mä saan ehkä vähän liikaaki.

Nuoret tiesivät, kenelle puhua, jos jotain kohdellaan väärin. Esiin tuli omaohjaaja, sosiaalityöntekijä ja äiti. Yksikössä asuvilla lapsilla on usein ristiriitoja keskenään, koska usea samanikäinen asuu saman katon alla ilman sukulaisuussuhdetta toisiinsa. He myös käyvät samaa koulua ja näkevät toisiaan vapaa-ajalla, syövät ja nukkuvat lähekkäin. On ymmärrettävää, että nuoret kyllästyvät toistensa seuraan aina välillä ja etenkin uuden lapsen ryhmään tulo aiheuttaa kuohuntavaiheen, jonka aikana ryhmädynamiikka menee uusiksi. Sen kesto riippuu monesta tekijästä: ikä, koko, sukupuoli, käytös ja sosiaaliset taidot.

Sosiaalityöntekijä:

Kysymykset, jotka liittyivät sosiaalityöntekijään, avasivat lapsien suhdetta häneen. Toisessa tiimissä kolme tiesivät sosiaalityöntekijänsä puhelinnumeron ja viisi tiesivät hänen nimen. Toisessa tiimissä sosiaalityöntekijän nimen tiesi kuusi, vain yhdellä oli puhelinnumeron, johon ei ikinä vastattu. Kysymykseen, milloin olet viimeksi jutellut kahden kesken sosiaalityöntekijäsi kanssa, olivat samansuuntaisia.

Oon, mut en muista millon.

Aika äsken.

Toisessa tiimissä yksi oli jutellut kahden kesken sosiaalityöntekijänsä kanssa. Toisessa tiimissä kaksi oli jutellut sosiaalityöntekijänsä kanssa. Tässä asiassa lapset eivät näytä olevan tasa-arvoisessa asemassa, työntekijöiden vaihtuvuus ja asiakasmäärä näkyivät suhteessa. Tässä asiassa on kuitenkin tapahtunut parannusta viimeisen vuoden aikana. Lastensuojelulain 29 § 1 momentti sanoo lapsen oikeudesta tavata sosiaalityöntekijänsä asiakassuunnitelmaan tarkemmin kirjattavalla tavalla riittävän usein henkilökohtaisesti.

Rajoittaminen:

Viimeiset kysymykset liittyivät rajoitustoimenpiteisiin, oliko lasten mielipidettä kysytty rajoittamistilanteissa ja olivatko ne tehty oikeudenmukaisesti ja turvallisesti. Tämä jako mielipiteitä, osaa oli kuultu joskus, osaa jälkeinpäin ja osaa ei koskaan. Rajoitustoimenpiteet eivät koskeneet kaikkia lapsia. Rajoitustoimenpiteistä yleisin on kiinnipito, joka ei koske kuin pientä osaa lapista. Niissä tilanteissa lapsi on harvoin samaa mieltä toimenpiteen hyödyllisyydestä.

On ne ihan syystä, ku oot käyttäytyny huonosti.

Mä aina vastustan niitä, tarkotatsä sitä lappua, joo oon mä sen nähnyt.

Muita rajoitustoimenpiteitä on henkilönkatsastus ja –tarkastus, aineiden ja esineiden haltuunotto, yhteydenpidon rajoittaminen, liikkumisvapauden rajoittaminen ja omaisuuden ja lähetysten tarkastaminen. Eristämistä ja erityistä huolenpitoa ei meidän yksikössä tehdä. Työvuorossa olleet ohjaajat, jotka ovat olleet tilanteessa, suorittavat toimenpiteet ja kirjaavat ne huolellisesti. Yhteydenpidon rajoittamista meillä ei määrätä, vaan se on niin yksilönvapauteen vaikuttava päätös, että sen tekee aina sosiaalityöntekijä.

5.4. Toivo valmennuskeskustelun merkitys lapsille

Alla olevaan taulukkoon olen kerännyt lasten tavoitteita, niiden merkityksiä sekä ne henkilöt, jotka lapsi nimesi voivan tukea hänen tavoitettaan. Tavoitteiden merkitys liittyy osalla siihen, että asuminen sijaishuollossa lakkaa, kun taviote on saavutettu. Tästä voi päätellä, että lapset pitivät usein huostaanottonsa syynä koulunkäyntiä, koska sen suorittaminen merkitsisi kotiin pääsyä. Osa nuorista ei tavoitellut kotiutumista, vaan opinnot olivat väylä itsenäiseen elämään tai jatko-opintoihin. Kotiutuminen merkitsi normaalia elämää ja ajan käyttämistä perheen kanssa, joten lapset eivät pidä sijaishuollossa asumista normaalina ja muualla asuminen aiheuttaa ikävää perheen luo.

Lapset halusivat keskustella omaohjaajansa kanssa, rauhallisessa tilassa. Keskustelujen aiheet liittyivät tulevaisuuteen, tavoitteisiin tai arjen sujumiseen. Lapset kokivat voivansa sanoa mielipiteensä omaohjaajalle, joka veisi viestiä eteenpäin. Osa lapsista oli sitä mieltä, että työntekijät ymmärsivät heitä ja pienempi osa sitä mieltä, että heitä ei ymmärretä. Vaikuttamismahdollisuuksia koki osa nuorista, esimerkiksi yhteisiin hankintoihin tai harrastamiseen. Toivo valmennuskeskustelut olivat niiden mielestä mukavia, joilla oli konkreettinen tavoite. He, joiden oli vaikeampi asettaa tavoitetta, tai tavoite ulottui aikajanalla pitkälle, kokivat tulevaisuuden ahdistavana eivätkä he halunneet sitä pohtia.

TAVOITE	MERKITYS	KUKA AUTTAA
Opinnoissa eteneminen	<ul style="list-style-type: none"> - suorittaa peruskoulu - saa itse suunnitella opintoaikataulun - jatko-opintoihin pääsy - kotiutuminen - työpaikka tulevaisuudessa - ammatin saaminen - ei tarvitse olla sijaishuoltoyksikössä - itsenäistyminen 	<ul style="list-style-type: none"> - opettaja ja kouluavustaja - itse vaikuttaa tekemällä - perhe - työntekijät
Sijaisperhe	saada löysemmät säännöt	- äiti
Kotiutuminen	huostaanoton purkaminen elämä palaa normaaliksi perheen kanssa oleminen	<ul style="list-style-type: none"> - sosiaalityöntekijä - työntekijät - perhe, suku - kaverit
Kouluun pääsy	saada pitää puhelinta koulussa	<ul style="list-style-type: none"> - äiti - opettaja
Au pair	kielitaito, ystäviä, välit perheeseen paranee välimatkan takia	<ul style="list-style-type: none"> - itse vaikuttaa opiskelemalla ja hoitamalla itseään

Taulukko 2. Toivo valmennuskeskustelujen sisältö

Ensimmäiset Toivo valmennuskeskustelut käytiin keväällä 2014. Sen jälkeen meillä on lapsia vaihtunut useita ja osa ei ole käynyt tätä keskustelua lainkaan. Koska lapset olivat ensimmäisissä ryhmähaastattelussa niin positiivisia ja samaa mieltä, päätin tarkentaa osallisuuteen liittyviä kysymyksiä Toivo valmennuskeskustelujen jälkeen. Halusin tarkentaa dialogista osaa, miten ja missä osallisuus asuu. Ensin ajattelin muodostaa kahden osaston lapsista yhden pienen ryhmän, jossa keskustelua syntyisi enemmän. Jouduin hylkäämään tämän ajatuksen, koska lasten valinnalla olisin vaikuttanut siihen, minkälaisia vastauksia saisin. Päädyin edelleen pitäytymään lasten tiimissä ja haastattelu oli toisen osaston lasten ryhmähaastattelu. Kestoltaan tämä oli 26 minuuttia. Paikalla oli kuusi lasta, iältään 6 – 16 vuotta. En tallentanut puhetta, vaan kirjoitin vastauksia käsin paperille, koska tallentaminen aiheutti joissain lapsissa niin kovaa vastustusta edellisellä kerralla.

Millä lailla tai kenen kanssa haluaisit keskustella asioistasi?

Mä haluaisin puhua omaohjaajan kanssa

Meen vaan toimistoon, ihan kenen kanssa vaan.

Ehkä omaohjaajalle.

Tämän asian voi havaita arjessa siten, että lapset useimmiten odottavat omaohjaajiaan ja kyselevät näiden perään. Kuka tahansa ohjaaja kelpaa arjen asioiden sujuvuuden kannalta hoidettaviin asioihin, mutta omaohjaajaan muodostuu yleensä syvällisempi suhde kuin muihin. Omaohjaajan suhde lapseen syventyy yhdessä vietetyllä ajalla ja sillä, että omaohjaaja tekee myös perheen kanssa töitä ja osallistuu lapsen palavereihin. Omaohjaaja ottaa lapsen haltuunsa heti sijoituksen alussa, jolloin lapselle tulee turvallinen olo muuttaa uuteen elinpiiriin. Kaikki työ mitä lapsen kanssa tehdään, perustuu suhteeseen työntekijän ja lapsen välillä. Tämä vaatii työntekijöiltä rohkeutta antaa lapsen tulla lähelle ja kannatella sitä sijoituksen ajan, joka voi kestää useitakin vuosia.

Missä haluaisit jutella asioistasi?

Omassa huoneessa

Toimistossa tai autossa, siellä on kiva jutella.

Keskustelut voivat olla hyvin henkilökohtaisia eikä kaikkia asioita haluta jakaa muiden saman katon alla asuvien kanssa, joten suurin osa ohjauskeskusteluista tapahtuu kahden kesken, poissa muiden korvien ulottuvilta. Tämän takia dialogin tasoa on vaikea päätellä, vaikka usein kuulen ja osallistun lasten kanssa käytäviin keskusteluihin. Yksityisyys on kuitenkin lapsen turva ja jopa ehto sille, että hän suostuu omia ajatuksiaan jakamaan. Lapsilla on joskus tarve kertoa salaisuuksia, asioita, joita ei halua muiden työntekijöidenkään tietävän. Ohjeena on, että jos asia vaikuttaa lapsen tavoitteisiin sijoituksen suunnasta, on asia jaettava muille. Tämäkin kerrotaan lapselle avoimesti. Vaikeampi on vetää rajaa sille, mitä vanhemmille kerrotaan lapsen asioista. Avoimuuteen pyritään aina, mutta lapsen kertomat asiat voivat olla sellaisia, jotka hän haluaa kertoa vain työntekijälle. Silloin asian kuullut työntekijä pohtii yhdessä työryhmän kanssa, mitä asioita on kerrottava vanhemmille. Nämä ovat eettisesti hankalia asioita ja siihenkin vaikuttaa lapsen suhde vanhempiinsa, hänen ikä ja kehitystaso.

Millaisista asioista haluaisit puhua?

Siis siihen toivokeskusteluasiaan, tuetaan ja autetaan siinä

Omaan tulevaisuuteen

Kaikki keskusteluun osallistuneet lapset yhtä lukuun ottamatta olivat olleet yli vuoden sijaishuollossa. Heillä oli muodostunut oma tapa toimia tässä elämäntilanteessa, jossa heidän asioita hoiti useita työntekijöitä vanhempien sijaan. Osa lapsista on avoimempia ja kykenevät syvälliseen pohdintaan elämästään. Osa taas vetää rajan sille, että sijaishuollon työntekijöille puhutaan arjen asioista ja psykiatrian työntekijöille ”avataan sielu”. Asiat, joista lapset haluavat puhua kuvastavat tätä monenlaista keskustelukulttuuria. Konkreettisista asioista on helpoin puhua, esim. kotilomien lisäämisestä, koska se on toive, jonka voi esittää ja perustella sitä. Kiusaamisesta haluttiin puhua, se liittyy paljolti kouluun, joka

sijaitsee yksikkömme alakerrassa. Lasten elinpiiri kapenee, jos he viettävät vapaa-aikaa samojen lasten kanssa, joiden kanssa opiskelevat samassa luokassa. Pyrkimyksenä on, että lapset rakentavat verkostonsa asuinkylän lapsista, mutta käytäntö on opettanut tämän olevan haasteellista suurimmalle osalle meillä asuvista lapsista. Sosiaaliset taidot ja ehkä se, että kaveri on aina saatavilla, ei houkuttele tutustumaan talon ulkopuolisiin lapsiin. Ja usealla saattaa olla kotona laaja kaveripiiri, mutta sijaishuoltopaikassa he eivät jaksakaan hankkia ja ylläpitää uusia suhteita. Lapset eivät tiedä, kuten ei kukaan muukaan, kuinka pitkään he asuvat ko. paikkakunnalla, joten ihmissuhteiden menettämisen pelko saattaa estää ystävyyssuhteita muiden kun samaan yksikköön sijoitettujen lasten kesken.

Oma hyvinvointi nousi myös aiheeksi, josta haluttiin keskustella. Hyvinvointi voi tarkoittaa joko fyysistä tai psyykkistä hyvinvointia. Lapsista virinnyt ongelmapuhe täytyy osata kääntää voimavarapuheeksi. Myöskään työntekijät eivät voi ruokkia keskusteluilmapiiriä, jossa vatvotaan huonosti menneitä asioita. Ratkaisukeskeisyyden hengessä ongelma on vain ongelma ja päähuomio kiinnitetään siihen, miten asetetaan positiivinen tavoite ja mitä keinoja sen tavoittamiseksi on. Vastauksissa näkyi juuri käydyt Toivo valmennuskeskustelut siten, että he olivat suunnanneet ajatuksiaan tulevaisuuteen ja halusivat keskustella tavoitteistaan ja saada niissä apua.

Kuunnellaanko sinua?

Kuunnellaan, mut aina toiveet ei toteudu

Ei kukaan ymmärrä mua.

Lapset kokivat tulevansa kuulluiksi, paitsi yksi, joka ei myöntänyt työntekijöiden kykenevän ymmärtää häntä. Työntekijöitä on iltaisin useita, joskus jopa jokaiselle lapselle oma, joten keskusteluihin on hyvä mahdollisuus. Vanhemmat lapset ymmärsivät sen, että vaikka heitä kuullaan, ei aina tehdä heidän toiveen mukaan. Ymmärretyksi tulemisen kokemus on monitahoisempi eikä tässä voi kun yrittää tulkita, mistä se saattaisi johtua. Ehkä tämä lapsi ei ole tarpeeksi puhunut hänelle tärkeistä asioista ja sitä kautta on tullut tunne, että hänen ajatuksiaan, häntä, ei kukaan voi ymmärtää. Työntekijöillä on oltava herkkyyttä, että hän oppii havaitsemaan, mikä on tärkeää lapsen puheessa ja osata tarttua siihen. Isot asiat voivat tulla huomaamatta sivulauseessa esiin, kun lapsi laskee suojaustaan tai vaikkapa vahingossa sanoo jotain, josta syntyy uutta ja merkittävää.

Miltä Toivo valmennuskeskustelu tuntui?

Ahdistavalta, inhottavaa ajatella tulevaisuutta.

Kivaa, sai ilmaiset safkat

Tulevaisuudesta on kiva jutella

Suhtautuminen tulevaisuuteen jakoi mielipiteitä. Osalla oli selvät suunnitelmat, joita kohden mennä ja osalla oli vaikeuksia suunnata ajatuksiaan vuodentakaa päähän. Lapsen kanssa asetetaan hänelle tavoitteita useassa eri palaverissa, esim. asiakassuunnitelma tai sijaishuoltoyksikön hoito- ja kasvatussuunnitelma. Heidän mielipidettään kysytään useasti vuodessa tulevaisuuden suunnasta ja suunnitelman laatimisessa otetaan huomioon se, mihin sijoituksella halutaan vaikuttaa. Toivo valmennuskeskustelu lähtee pelkästään lapsen tavoitteesta, sen ei tarvitse tukea hänen sijoituksen tavoitteita. Perimmäinen tarkoitus on vain se, että lapsi kokee tulevaisuudessa olevan jotain sellaista, mitä kohti on mukava mennä ja hänelle tulee tunne siitä, että hän voi vaikuttaa tulevaisuuteensa. Ongelmapuheen vähentämisellä tavoitellaan lapsen tulevaisuususkoa: vaikeasta elämäntilanteesta huolimatta hänellä on valittavana paljon hyviä asioita ja hänellä on elämässään ihmisiä, jotka haluavat häntä auttaa näiden asioiden saavuttamisessa.

Minkälaisiin asioihin voi vaikuttaa?

Ei mihinkään

Omiin asioihin

Olen saanut esim. harrastuksen

Yritin saada lapset kertomaan kokemuksia vaikuttamismahdollisuuksista. Se kertoisi paljon siitä, mihin he haluaisivat vaikuttaa. Kaksi nuorta oli yhtä mieltä siitä, että he eivät voi ikinä vaikuttaa mihinkään. Yllättävää oli, että yksi lapsista muistutti heille tilanteesta, jossa heidän mielipide oli vaikuttanut. Harrastusasia oli jostain syystä pinnalla ja siihen vaikuttaminen koettiin sekä hankalaksi että helpoksi. Harrastaminen ei ole ihan yksiselitteistä erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa, mutta jokainen osallistuu vähintään yksikön järjestämään liikuntaan tai muihin yhteisiin tapahtumiin. Kasvatamme lapsia siihen, että heillä olisi halua ja kykyä vaikuttaa itseään ja yhteisöä koskeviin asioihin. Tämä vähentää heidän yhteiskuntavastaisuutta ja houkuttelee hakemaan epäkohtiin muutosta. Lapsia kannustetaan mukaan luomaan toimintakäytäntöjä, jotka hyödyttävät heitä eniten. Vaikuttaminen on osallisuutta ja yksikössä on arvostava suhtautuminen lasten mielipiteisiin.

Oliko tavoite helppo löytää?

Oli ihan helppoa

Ei, ei ollut helppoa

Ei mulla oo mitään tavoitteita

Kuulosti siltä, kun osa lapsista ei olisi kyenneet asettamaan itselleen tavoitteita Toivo valmennuskeskustelussa. Tulevaisuus voi tuntua ahdistavalta, jos tämänhetkinen olotila ei tue tavoitteen saavuttamista.

Tavoitteet merkitsevät sitä, että motivoituu johonkin ja tähän asiaan voidaan palata uudestaan. Ääneen sanottu halu muutokseen voi tuntua hankalalta, jos lapselta vaaditaankin jotain yli hänen kykyjen. Lapsilla voi olla myös uskomuksia itsestään tai alisuoriutumista, jolloin heidän tulevaisuususkon on heikkoa. Tavoitteiden asettaminen myös vaatii suunnitelmallista otetta asioihin ja elämään. Ikä saattaa olla este kyetä haluamaan jotain, jonka eteen olisi valmis tekemään pitkäjännitteisesti töitä.

5.5. Toivo valmennuskeskustelun merkitys työntekijöille

Keskustelumenetelmä kehitettiin siksi, että saataisi toivon ja tulevaisuuden näkökulmaa enemmän esille. Työn sisältö täytyy tehdä näkyväksi ja siksi kehitettiin menetelmä, jonka avulla voidaan tehdä työtä lapsen tavoitteiden mukaisesti. Toivo ja sen merkitys sijaishuollossa asuvilla lapsilla haluttiin saada esiin ja keskustelun kohteeksi. Omaohjaajat kävivät keskustelut lokakuun 2014 aikana. Haastattelin kummankin osaston työntekijät siten, että toisen osaston työryhmän kanssa kirjasin heidän ajatuksia tekstinkäsittelyohjemaan tiimpäivänä 22.10. Paikalla oli seitsemän ohjaajaa. Toisen osaston työntekijöistä haastattelin neljää työvuorossa ollutta ohjaajaa ja kirjasin paperille heidän pohdintaansa.

Miten keskustelu sujui työntekijän näkökulmasta?

Samantyyppisiä keskusteluja käyty aiemminkin, siitä oli helppo jatkaa

Vähän teennäistä, mutta kyllä se siitä paranee, että tulee luontevaksi tavaksi tehdä työtä..

Osa keskusteluista tehtiin omaohjaajaparina, osassa oli vain yksi ohjaaja. Niitä käytiin mm. ruokapöydässä, kahvilassa, autossa, kävelylenkillä, askartelutilassa ja toimistossa. Ohjaajat itse valitsivat tilan, jossa heidän mielestään keskustelu sujuisi helposti lapsen kanssa. Neuropsykiatrinen valmentaja koulutus auttoi ohjaajia, siinä viimeistään on opittu valmennuskeskustelun perusteet. Kysymykset osattiin asettaa siten, että lapsi ei pysty vastaamaan kyllä tai ei. Ne ohjaajat, jotka olivat jo yhden Toivo valmennuskeskustelun pitäneet, kokivat aloituksen helpommaksi kuin viimeksi. Keskustelut koettiin osan kanssa helpoiksi ja sujuviksi, osan kanssa piti tentata ja ohjata vahvasti tavoitteen suuntaan. Motivoiminen keskusteluun ei ollut kaikkien lasten kanssa ongelmatonta, osa tulee luontaisesti helpommin kontaktiin kuin toiset. Toisille ohjaajille menetelmä tuntui teennäiseltä, mutta koki sen olevan harjoittelun puutetta. Kun tätä opitaan systemaattisemmin tekemään, siitä tulee ohjaajillekin helppoa.

Miltä ratkaisukeskeinen kysyminen tuntui ja onnistuiko se?

Meni ihan kivasti, olin positiivisesti yllättynyt monisanaisuudesta

Hyvät kysymykset, mutta voisi olla lyhyempi, niin olisi lapselle helpompi

Neuropsykiatrinen valmentaja koulutuksen aikana viimeistään työntekijät olivat tulleet tutuiksi ratkaisukeskeisyyden periaatteiden kanssa. Koulutuksessa oltiin käyty kysymysmalleja ja –tapoja läpi ja tuntui olevan sisäistetty hyvin. Yksikön kummankin osaston olohuoneen seinällä on ratkaisukeskeisiä kysymyksiä, jotta sekä lapset että työntekijät voivat pitää yllä ratkaisukeskeisyyden dialogia. Osa ohjaajista piti keskustelussa mukana paperia, jossa oli kysymyksiä, osa kävi keskustelua vapaamuotoisesti ilman paperia. Muutaman lapsen kohdalla ohjaajille tuli tunne, että lapsi vastaa sitä, mitä pitäisi sanoa, että pääsee tilanteesta pois. Samoja asioita lapsen tavoitteesta puhutaan miltei päivittäin. Alku oli lapsille helpompaa, keskustelun edetessä tuli kyllästymistä, etenkin niissä tilanteissa, joissa keskustelu tapahtui toimistossa ja lomakkeen kanssa. ”Kolmannen tilan ” käyttäjät kokivat tilanteen helpompana ja luontevampana.

Mitä merkitystä Toivo valmennuskeskustelulla on?

Saadaan parhaimmillaan tietää tulevaisuuden merkityksestä lapselle

Jos se antaa lapselle toivoa, se antaa toivoa myös meille

Osa oli sitä mieltä, että tämä on meidän perustyötä ja toivoa pidetään yllä jokaisessa keskustelussa. Keskustelut koettiin tärkeiksi, sen avulla voi tulla esiin jotain yllättäviäkin asioita, joihin pitäisi osata reagoida. Tulevaisuuteen keskittyminen oli hyvä asia ja keskustelussa saatiin esiin tulevaisuuden merkitystä lapselle esiin. Ohjaajille oli tärkeää tietää nuoren tulevaisuususkko, määrittelikö sitä positiivisesti vai oliko tavoitetta helppo asettaa. Nuoren unelmat ja tavoitteet ja niiden realistisuus tulee tällaisessa keskustelussa hyvin esille. Pohdittiin myös sitä, että tulisiko tavoitteisiin puuttua, jos ne ovat aivan tavoittamattomissa. Pääasiaksi koettiin, että on tärkeää olla tavoitteita ja se, että lapsi itse asettaa omansa. Lapsikin ymmärtää, että emme elä pelkästään tässä hetkessä, vaan suuntaamme tulevaisuuteen. Kun lapsi itse kertoo, mitä haluaa, sitä keskustelua voidaan pitää elävänä ja tuetaan tavoitteen saavuttamisessa. Mitä konkreettisempi tavoite oli, sen enemmän sillä koettiin olevan merkitystä juuri tällä hetkellä lapselle ja sitä kautta siihen motivoituminen olisi helpompaa.

Miten lapset kuvasivat tavoitettaan, oliko heidän helppo määritellä tavoite?

Mahtavaa huomata, että se tavoite oli niin erilainen kun luulin

Ei nähnyt itseään oman elämänsä tekijänä

Lapset tavoittelivat useimmiten kotiin päästä ja opiskeluun liittyviä asioita. Osalla tavoitteet olivat hyvin konkreettisia ja yksi nuori näki hyvänä, että asuisi vielä vuoden päästä Varatiellä. Keinoiksi he osasivat useissa keskusteluissa asettaa itsensä toimijoiksi, mitä tarvitsee itsessä tapahtua että tavoite toteutuisi, käytöksen pitäisi parantua, koulun pitäisi

sujuu tai psyykkisen tilan täytyisi kohentua. Yhden lapsen kohdalla oli vaikea saada häntä ajattelemaan tulevaisuutta, koska ei näe itseään toimijana omassa elämäntarinassaan. Yksi lapsi asetti tavoitteensa niin kauas tästä hetkestä, että hänen ei tällä hetkellä paljoa tarvinnut keinoja keksiä sen saavuttamiseksi. Tukea he kokivat saaneensa perheeltään, Varatien ohjaajilta, opettajilta ja ystäviltä. Kiittää lapset haluaisivat samoja henkilöitä, joilta ovat tukea kokeneet saavansa.

Kokivatko työntekijät keskustelut hyödyllisiksi?

Lapsen maailman realistisuus aukeaa

Pääasia että on tavoitteita ja unelmia, ne kantavat pitkälle

Työryhmä koki keskustelut hyödylliseksi etenkin siksi, että niiden avulla pääsee sisälle lapsen ajatusmaailmaan ja saa tietää mistä lapsi unelmoi ja mistä hän on kiinnostunut. Näin osataan tukea tavoitteen ja unelman saavuttamisessa. Lapselle on tärkeää huomata, että elämässä ei ole vain tämä hetki, vaan menemme kohti tulevaisuutta ja tavoitteen edistymistä pidetään yllä arjessa. Jotkut työntekijät yhdistäisivät Toivo valmennuskeskustelun hoito- ja kasvatussuunnitelmien yhteyteen, koska siinä kuitenkin kysytään tavoitteita. Hyödylliseksi keskustelut koettiin niidenkin lasten kohdalla, joiden tavoitteet olivat selkeät, mutta oli järkevää tarkastella missä kohtaa juuri nyt mennään.

5.6. Toivo valmennuskeskustelut dokumentoinnissa

Lasten kanssa käydyt Toivo keskustelut kirjattiin Nappula raportointijärjestelmään omalla otsikollaan tiedon etsimisen helpottamiseksi. Luin kirjaukset ensin silmäillen, sitten sisältöön keskittyen. Ensimmäinen havainto oli, että osastot käyttivät keskustelumenetelmää hieman eri tavalla. Toinen osasto oli käyttänyt lomaketta, toinen ei. Kirjaukset olivat laajempia ja kuvailevampia sen osaston kirjauksissa, jotka eivät käyttäneet lomaketta. Niissä keskusteluissa, jossa ei käytetty lomaketta, oli vaikeampi havaita ratkaisukeskeisiä kysymyksiä, mutta joka keskustelussa oli ainakin muutama ratkaisukeskeinen kysymys, jonka kykeni havainnoimaan vastauksen perusteella.

Sisällöltään kirjaukset olivat niukkoja ja asiapitoisia, ne noudattivat yleisen kirjaamisen säännönmukaisuutta. Yksikössämme on ohjeet kirjaamiseen, jotka perustuvat Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen ohjeistukseen (2011) Asiakastyön dokumentointi sosiaalihuollossa. Hyvin laaditut asiakirjat tekevät asiakastyön prosessin näkyväksi sekä lapselle, perheelle ja sosiaalityöntekijälle. Hyvä dokumentointi edistää lapsen etua sekä työntekijän oikeusturvaa. Dokumentointi on merkittävä osuus sijaishuollon työtä, se antaa tietoa jonka pohjalta tehdään päätöksiä lapsen asioissa. Kirjaavalla työntekijällä on ainutlaatuinen tieto, jonka hän välittää eteenpäin. Kirjauksiin ei tule pitkiä tekstejä, vaan työntekijä valikoi sen tiedon, minkä hän päättää olevan oleellisin. Näin hän myös

muokkaa muiden työntekijöiden näkemystä lapsesta. Huolellisella dokumentoinnilla parannetaan lapsen äänen kuulumista, hänen osallisuutensa esiin tuloa. Lapsen elämäntilanteen kuvaaminen ja tavoitteiden kirjaaminen on lapsen kannalta tärkeä tehtävä. Keskustelumenetelmän on tarkoitus tuottaa laatua sijaishuoltoon, kuvata lapsilähtöisyyttä ja avata ymmärrystä lapsen maailmasta.

Tavoitteiksi lapset määrittivät kotiin pääsyn (4), sijaishuoltopaikan muutoksen (1), opiskeluun liittyviä (5), konkreettisia asioita, kuten kamera tai puhelin tai harrastukseen liittyvä (4). Keinoiksi he osasivat useissa keskusteluissa asettaa itsensä toimijoiksi, mitä tarvitsee itsessä tapahtua että tavoite toteutuisi, käytöksen pitäisi parantua, koulun pitäisi sujua tai psyykkisen tilan täytyisi kohentua. Tukea he kokivat saaneensa perheeltään, Varatien ohjaajilta, opettajilta ja ystäviltä. Kiittää lapset haluaisivat samoja henkilöitä, joilta ovat tukea kokeneet saavansa.

Osa lapsista kuvasivat realistisesti tavoitteidensa saavuttamista. Yksi lapsi pohti sitä, että hän haluaa tavoitella asioita, jotka on mahdollista saavuttaa, koska saavuttamattomasta on turha haaveilla. Pienellä osalla oli niin kaukainen tavoite, että he eivät itsekään osanneet kertoa keinoista sen saavuttamiseksi. He, joilla tavoite oli realistinen, oli myös vahva näkemys siitä, että se vaatii heiltä itseltään paljon asioita ja työtä.

6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1. Vaikuttaminen on osallisuutta

Lapset kokivat pääsääntöisesti voivansa vaikuttaa asioihin, joista Valviran lomakkeessa kysyttiin, kuten harrastus ja oma ulkonäkö. Pukeutumisella ja hiustyyllillä lapset joko erottuvat tai samaistuvat, ottavat kantaa tai haluavat olla samanlaisia kuin muut ikätoverit. Näitä asioita ei voi eikä saa rajoittaa tai estää, muuten vaikutetaan vahvasti lapsen identiteettiin ja se voi olla vahingollista. Huone on lapsen oma reviiri, joka on turvapaikka ja oman halun mukaan sisustettu. Julisteet seinällä, huonekalujen järjestys ja omat tavarat luovat turvaa ja tuttuuden tunnetta, kun lapsi asuu kahdessa paikassa. Henkisesti koti on siellä, missä vanhemmat asuvat, mutta sijaishuoltopaikasta voi tulla luonnollinen jatkumo kotona vietetylle ajalle. Siirtymät kodin ja sijaishuollon välillä ovat sitä vähemmän ahdistavia, mitä enemmän oma huone on kodin kaltainen. Rakennettu ympäristö on sellainen, mihin kukaan ei voi vaikuttaa, mutta betoniseinät voidaan saada pehmeämmäksi maalisävyillä ja akustiikka kohdilleen matoilla ja verhoilla.

Hengellisen vakaumuksen näkyminen tämän päivän lapsissa on vähäistä. Nuoruusikää elävillä on tarve liittyä muihin samanikäisiin ja uskonnollisuuden osoittaminen ei kuulu heidän arvomaailmaan. Satanismi on taas toisen ääripään liike, johon jotkut, onneksi harvat, imeytyvät. Omat elämäkokemukset, rikas mielikuvitus ja näköalattomuus ovat olleet ajureita, joiden avulla muutama lapsi on tutustunut tähän kulttiin. Näissä

tilanteissa lapsen kanssa käydään moraalikeskustelua siitä näkökulmasta, miten toisia ihmisiä tulisi kohdella. Uskonnot sinällään saattavat kiinnostaa nuoria ja niistä keskustellaan työntekijän oman vakaumuksen mukaisesti. Työntekijä voi kertoa omasta vakaumuksestaan sitä kuitenkaan tyrkyttämättä. Sijaishuoltoyksikköemme on uskontoneutraali, työntekijät eivät tuo omaa elämäkatsomustaan tai niiden mahdollisia rituaaleja esiin arjessa.

Huolenpito on perustyötä, joka näkyy lapsen hygienian, terveyden, ravinnon, unen, turvallisuuden ja monen muun perustarpeen huolehtimisesta. Huolenpito aiheuttaa lapsissa usein vastustusta, siitä voi päätellä, että kun kotona asiat ovat menneet huonosti, perustarpeet ovat jääneet hoitamatta, kun voimavarat ovat menneet muihin asioihin. Hampaiden pesu, suihkussa käynti, vaatehuolto, oikeanlainen ravinto ja vuorokausirytmii ovat asioita, joista käydään joka päivä jonkun lapsen kanssa keskustelua. Osa vastustuksesta liittyy nuoruusikään, jolloin halutaan itsemääräämisoikeutta lisää ja kapinoidaan ihan periaatteesta kaikkea vastaan, mitä ohjataan tekemään. Nämä voivat tuntua toisarvoisilta asioilta, kun elämäntilanteet ovat hankalia muutenkin, mutta rutiinit luovat turvaa. Ja jos lapsi ei opi hoitamaan itseään, ei hän sitä myöhemminkään tee. Hampaat saa erittäin huonoon kuntoon muutamassa vuodessa, jos niitä ei hoida ja pesemätön vartalo likaisine vaatteineen ei houkuta kavereita ympärille. Sukupuolella ei ole väliä tässä asiassa, tytöt ja pojat ovat yhtä huolettomia itsehoidon suhteen. Huolenpito liittyy turvallisuuden tunteeseen ja vaikka lapset kapinoivat vastaan, voivat he silti haluta heistä pidettävän huolta (ks Törrönen 2003).

Yhteydenpitoa läheisiin pidetään yllä monin eri tavoin. Yksikössämme on vahvasti vallalla systeemiteoreettinen käsitys (ks esim. Goldenberg & Goldenberg 1996) jonka mukaan lapsi on perheensä jäsenenä ymmärrettävissä vain osana sitä systeemiä ja kokonaisuus on enemmän kuin osiensa summa. Lapsen tavoitteiden toteutumista tukee parhaiten se, että perhe hyväksyy lapsen asumisen sijaishuollossa. Jos perhe ei ymmärrä huostaanoton syitä, luottamuksen saavuttaminen on vaikeaa. Perhe vaikuttaa suoraan lapsen arvomaailmaan ja luottamuksen tunteeseen. Paras tilanne on sellainen, että huostaanottoa on valmisteltu yhdessä perheen kanssa ja he näkevät sen järkeväksi ratkaisuksi lapselleen. Vaikeistakin lähtökodista voidaan rakentaa toimiva yhteistyösuhde perheen kanssa, se vaatii paljon aikaa ja arvostavaa kohtaamista. Perheille on myös tehtävä selväksi, että me emme ole viranomaisia emmekä päättä lapsen huostassaolosta. Joissain tilanteissa se saattaa vähentää epäluottamusta työntekijöiden toimia kohtaan.

Lapsilla on paljon oikeuksia, jotka ovat lastensuojelulakiin perustuvia, mutta velvollisuuksia ei ole sinne kirjattu. Yksikössämme käytetään kotikasvatuksen sääntöjä kuvaamaan tapaa, joiden avulla rakennetaan normaalia kotitoimintaa vastaavia velvollisuuksia. Velvollisuudet ovat hyvin tavanomaisia, velvoitamme hyvää käytöstä ja osallistumista pienimuotoisiin yleisiin kodinhoidollisiin tehtäviin sekä oman huoneen siivoamiseen. Yksikössämme on laitoshuoltaja, joka hoitaa yleisten tilojen siivoamisen sekä huoltaa käytössämme olevat tekstiilit. Ruokahuollosta

vastaa arkisin keittäjä, viikonloppuisin työntekijät tekevät ruuat. Se, että lapset kokevat koulunkäynnin velvollisuudekseen kuvastaa sitä arvomaailmaa, jota suurin osa peruskoululaisista tuntee koulua kohtaan. Yksikössämme on oma koulu, jota suurin osa meillä asuvista lapsista käy. Harva meidän lapsista kykenee toimimaan ja oppimaan isoissa luokissa, eikä edes erityisluokalla. Huostaanottoihin liittyy yleisesti ongelmat koulunkäynnissä ja lapset ovat voineet kiertää useita erityisluokkia. Yksi lapsista kuvasi oikeudekseen olla oma itsensä. Tämä ajatus on kaunis ja se kertoo lapsen erottavan itsensä muista ja ymmärtävän myös omaa erilaisuuttaan. Parhaimmillaan sijaishuollon yksikkö on kontrollista vapaa tila, jossa aikuiset eivät pyri määrittelemään sitä, miten nuoren tulisi olla suhteessa itseensä tai muihin (Heino & ym. 2013, 62).

Dokumentointi ei herättänyt lapsissa mielenkiintoa. He saavat luettavaksi kaikki itseään koskevat neuvottelumuistiot ja yksikön tekemän kuukausiraportin sekä hoito- ja kasvatussuunnitelmat he tekevät yhdessä omaohjaajansa kanssa. Lapsilla on oikeus suhtautua dokumentteihin torjuvasti tai niiden merkitystä korostaen (Vierula 2013). Dokumenteissa ei voi kuvata suhdetta lapseen, tulkinta ja tieto täytyy erottaa toisistaan (Toimiva lastensuojelu 2013, 37). Siksi on tärkeää, että lapsi tutustuu hänestä kirjoitettuun materiaaliin, niin hän voi oikaista väärinkäsityksiä ja lisätä omia kommenttejaan. Työntekijät luetuttavat yksiköstä lähtevät dokumentit myös ainakin yhdellä muulla työntekijällä, että saadaan mahdollisimman oikea kuvaus lapsen elämästä.

Vaikuttamista omiin asioihin tapahtuu lähes päivittäin. Lapset eivät välttämättä ymmärrä, miten paljon heillä on valinnan vapautta, koska myös sääntöjä on paljon ja niistä pidetään johdonmukaisesti kiinni. Vaikuttaminen on läheisessä suhteessa velvollisuuksiin ja oikeuksiin, nuoruusikää elävät haluavat ottaa vastuuta enemmän elämästään ja työntekijöillä on velvollisuus pitää huolta heistä. Osallisuus tarvitsee rakenteita, se ei synny tyhjästä. Ohjaajalla on vastuu pitää yllä rakenteita ja olla herkkänä lapsen tarpeille ja toiveille. Mielipiteet ja toiveet täytyy ottaa keskusteluun, vaikka oma arvomaailma ei niiden kanssa kohtaisi. Ohjaaja tiedottaa lapselle niistä vaikuttamismahdollisuuksista, joita hänellä on ja keinoista, miten hän saa oman sanansa sanottua.

Kuulluksi tuleminen on käsitteenä vaikea, koska se sotketaan helposti vaikuttamiseen. Osallisuuden kokemisen kannalta taas nämä kaksi asiaa tarvitaan, että päästäisi korkeimmalle tasolle osallisuuden kokemuksessa, joka on se, että lapsi kykenee itsenäisiin päätöksiin ja työntekijä uskaltaa jakaa valtaa lapsen kanssa (ks. Shrier 2001 tai Thomas 2002). Kuuleminen ja lapsen tahdon toteutuminen on kaksi selvästi eri asiaa ja sen lapset osasivat erottaa, vaikka muutamalla olikin tunne, että heitä ei koskaan kuunnella. Näillä lapsilla oli tunne, että he vain joutuvat sopeutumaan valmiiseen toimintaympäristöön. Kaikilla on kuitenkin samanlainen mahdollisuus vaikuttaa asioihin, koska vaikuttamisen kanavat ovat samat kaikille lapsille. Kyse on ehkä ennemminkin siitä, että lapsi ei ole täysin mukana näissä keskusteluissa tai juuri hänen toive ei ole toteutunut. Samansuuntaisia tuloksia ovat saaneet myös Timonen-Kallio 2010, Wallin

2014, Huuhilo 2014. Kuulluksi tuleminen on lapsille tärkeää, vaikka ei aina toimita lapsen tahdon mukaan.

Kuuleminen on työntekijän vastuulla, että hän osaa järjestää ajan ja paikan. Parhaat keskustelut syntyvät usein spontaanisti, ilman etukäteissuunnittelua. Työntekijän vuorovaikutustaidot ovat avainasemassa, hiljaisia ja ujojakin lapsia täytyy osata saada kertomaan sisäisestä maailmastaan, toiveistaan ja unelmistaan. Lapsella on myös oikeus vaikuttaa asioihin haluamallaan intensiteetillä, kaikilla ei ole samanlaista tarvetta vaikuttaa sääntöihin tai yksikön muihin toimintatapoihin. Lapsella voi olla käsitys huostaanotto-prosessin jälkeen, että hänellä ei ole enää sananvaltaa omissa asioissaan, koska harva lapsi haluaa muuttaa pois kotoaan ja se voidaan koeta itsemääräämisoikeuden loukkaamiseksi. Lapsilähtöisyys työn lähtökohtana on sijaishuollon tavoitteissa ja se tulee esiin useissa kansallisissa ohjelmissa, esim. Kaste ja Lastensuojelun kehittämisohjelma. Autoritaarisen kasvatuksen ajat ovat takanapäin ja laitoshoidon muutetaan kaikilla aloilla enemmän sen asiakkaita osallistavaan suuntaan, jossa toimintaa kehitetään yhdessä asiakkaan kanssa.

Lapset kokivat saavansa tarpeeksi aikaa työntekijöiltä, joten voi sanoa heillä olevan mahdollisuuksia tuoda esiin oma mielipiteensä. Lasten kokemus siitä, että työntekijät ymmärsivät heidän maailmaansa ja tajusivat heille tärkeät asiat, tukee sitä käsitystä, että lapsilla on luottamusta työntekijöiden nuoruuden ymmärtämiseen ja että emme ole jatkuvasti törmäyskurssilla. Tämä ei ole samansuuntainen tulos, joita Vilkinen (2014) ja Wallin (2014) saivat omissa selvityksissään. Sen mukaan lapset halusivat enemmän ymmärrystä työntekijöiltä ja heidän mielipiteen huomioimista. Tulosten erilaisuus voi johtua siitä, miten aineisto on kerätty. Ryhmähaastattelussa mielipidevaikuttajat saavat enemmän kannatusta kuin yksilöllisesti kysyen. Lapsilla oli luottamusta siihen, että työntekijät auttavat heitä, jos jotain kohdellaan väärin, joten oikeudenmukaisuuden kokemustakin on. Luottamus ja oikeudenmukaisuus ovat perusta, jolle on hyvä rakentaa suhdetta lapsen kanssa.

Sosiaalityöntekijän suhde lapseen näyttää ohuelta ja kahdenkeskisiä tapaamisia järjestetään harvoin. Syitä tähän voivat olla sosiaalityöntekijöiden työmäärä, jatkuvat organisaationmuutokset, juridisoituminen ja dokumentaation kasvaminen, jolloin sosiaalityöntekijöiden työaika menee paljon muuhun kuin asiakastapaamisiin. Sosiaalityöntekijöillä on vahva halu keskittyä omaan asiantuntijuuteensa, lapsen tukemiseen ja auttamiseen sekä myös halua vaikuttaa asioihin ongelmien taustalla. (Ahonen 2007). Sosiaalityöntekijöiden määrä on liian vähäinen asiakasta kohden ainakin isoissa kaupungeissa, se on todettu useasti, puhutaan jopa kriisistä (Helsingin Sanomat 4.11.2014). Lapset eivät koe sosiaalityöntekijää läheiseksi ja turvalliseksi työntekijäksi, jos hän vaihtuu jatkuvasti tai häntä tavataan vain palaverissa. Kaikki lapset eivät edes halua olla tekemisissä sosiaalityöntekijän kanssa, vaan heille riittää että päätökset tehdään asiakassuunnitelmapalaverissa ja he saavat siellä sanoa mielipiteensä.

Toisaalta taas sosiaalityöntekijät ovat tiiviissä yhteistyössä sijaishuoltoyksikön työntekijöiden kanssa. Sosiaalityöntekijät arvostavat työntekijöiden pysyvyyttä, heidän työtä helpottaa, kun he voivat luottaa yksikön henkilökunnan tietävän lapsen asioista ja silloin syntyy yhteinen näkemys lapsen tavoitteista (Luoto 2010).

Rajoittamistoimenpiteissä kuulluksi tulemisen kokemus oli kaksinainen varmaankin riippuen niiden sisällöstä. Kiinnipitäminen on rajoitustoimi, josta lapsi on aivan varmasti aina eri mieltä. Kaikki muut rajoittamistoimenpiteet tehdään lasta ensin kuullen. Lapselle annetaan aina päätös luettavaksi ja siihen kirjataan lapsen mielipide. Rajoitustoimenpiteitä ei tehdä ikinä löyhin perustein, koska ne puuttuvat lapsen itsemääräämisoikeuteen. Pyrimme aina kuulemaan myös huoltajia ennen rajoitustoimenpiteiden suorittamista, paitsi ennen kiinnipittoa, jota harvoin kyetään suunnittelemaan etukäteen. Perusteena henkilönkatsastukseen tai -tarkastukseen tai liikkumisvapauden rajoittamiseen johtuvat usein lapsen itselleen haitallisesta toiminnasta, esim. päihteidenkäyttö, karkailu, itsetuhoisuus tai väkivaltaisuus. Rajoitustoimenpiteistä on tarkat kirjalliset ohjeet, kuinka ne täytyy dokumentoida. Yksikön johtaja kirjaa kaikki muut paitsi kiinnipitoraportit, että ne varmasti noudattavat lain vaatimuksia. Perustelut kirjataan erityisen tarkasti kaikkien osapuolten oikeusturvan takaamiseksi. Lapselle täytyy kertoa hänen oikeutensa ja vaihtoehtonsa sekä valittamisoikeus rajoittamispäätöksen kuulemisen yhteydessä (Koskela 2013). Yksikössämme on lasten ilmoitustaululla sosiaaliasiamiehen yhteystiedot, jos heille tulee kysyttävää oikeuksistaan ja lapsille kerrotaan rajoittamistoimenpiteiden takana olevista juridisista perusteista. Rajoitustoimet, säännöt ja kasvatukselliset seuraamukset ovat erotettu toisistaan eikä mitään niistä käytetä vallan välineenä vaan aina perustellusti lapsen edun mukaisesti.

Ammatillisuuteen kuuluu, että työntekijä tunnistaa omat ajatuksensa omikseen. Työntekijän täytyy tunnistaa, mikä osa on hänen omaa tulkintaa ja mikä oikeasti toisen sanoma. (Alila 2014.) Lapsi on lastensuojelun asiakkaana siksi, että hän oppisi toimimaan hänelle asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Lapsen mielipiteen kuuleminen ja sen pohjalta toimiminen ovat eri asioita. Kontrollia pitää olla kasvatusyhteisössä, mutta sen tulee olla avointa, että lapset voivat luottaa työntekijöihin. Tähän liittyen esim. sääntöjen on oltava nähtävillä ja tarkistettavissa, että turhalle vallankäytölle ei jää tilaa puolin ja toisin. Myös lapset yrittävät saada etuja uusilta työntekijöiltä, joten kaikkien puolesta on oikeudenmukaista, että toimitaan samoissa raameissa.

Osallisuutta siis ilmenee sekä konkreettisissa että vaikuttamiseen liittyvissä asioissa. Kasvatus ei silti voi olla pelkää kumppanuutta lasten kanssa, koska lapsilla vastuuntunto ja syy-seuraussuhteet eivät ole vielä kehittyneet tarvittavalle tasolle, että he voisivat päättää kaikesta itse. Päätöksiä perusteleminen on tärkeää, että lapsi ei koe itseään sivuutetun, vaan hänelle selitetään miksi on toimittu hänen tahtoaan vastaan. Osallisuutta tukevia rakenteita täytyy pitää yllä ja kehittää edelleen. Lasten tiimi on heidän oma foorumi, jossa lapset vaihtavat ajatuksia ja niistä

keskusteluista työntekijöiden tulee osata poimia oleelliset toiveet ja viedä niitä eteenpäin. Lapset tarvitsevat aikaa omaohjaajiltaan, että heillä on mahdollisuus keskustella heille tärkeistä asioista rauhassa ja muilta suojassa. Lapset hyötyvät kahdenkeskeisestä ajasta, paikalla ei ole heille niin paljon väliä, kunhan he saavat jakamattoman huomion ja uskaltavat ilmaista mielipiteitään.

Lasten ryhmähaastattelujen perusteella voi sanoa, että osallisuuden rakenteita on ja lapset saavat päättää, mitä niistä käyttävät. Lapset vaativat ja saavat perusteluja päätöksille. Osa ymmärtää, että kaikkeen ei voi vaikuttaa, mutta silti haluavat esittää mielipiteensä. Osa lapsista ei koe voivansa vaikuttaa mihinkään, eivätkä ymmärrä eroa mielipiteen kertomisen ja sen vaikuttavuuden välillä. Omaohjaajat viettivät tarpeeksi, jopa liikaa, aikaa lasten kanssa. Ajan antaminen on tärkeä luottamuksellisen suhteen syntymisen kannalta (ks esim. Oranen 2007; Jokinen 2013; Törrönen 2003).

6.2. Kirjaukset rakentavat todellisuutta

Kirjaukset olivat aika niukkoja ja niiden sisältö vaihteli enemmän kuvailevasta tiukasti lomakkeen sisällön kirjaamiseen. Dokumentoinnin niukkuus ei silti kerro siitä, että ei toimittaisi lapsilähtöisesti. Aika ja työntekijän priorisointi ovat suurimmat dokumentoinnin laajuuteen vaikuttavat asiat. Työntekijät viettävät aikaa mieluummin lasten kuin koneiden kanssa. Tämä on samansuuntainen tulos, jonka Hänninen ja Syrjäläinen (2011) saivat, omaohjaajat ja vähän aikaa alalla olleet olivat ahkerimpia kirjaajia. Dokumentoinnille täytyy kuitenkin löytyä aikaa, työntekijä ei voi luottaa asioiden pysyvän muistissa, josta tiedon voi tarvittaessa kaivaa. Tieto voi olla sellaista, joka vaikuttaa asioiden hoitamiseen ja jos tietoa ei ole kirjattu, sitä ei ole olemassa. Yksikössämme on monenlaisia dokumentteja, joihin kirjataan lasten tavoitteita ja toiveita: hoito- ja kasvatussuunnitelma, Nappulan päivittäisraportit, kuukausiraportit ja neuvottelut. Tietoa siirretään myös suullisesti vuorojen vaihteessa ja tiimipalavereissa, nämäkin tiedot tulisi löytyä dokumenteista.

Dokumenttien merkitys on monitahoinen, se ei ole pelkästään positiivisten asioiden kuvaamista ja havainnointia. Sijaishuollon yksi tarkoitus voi myös olla huostaanoton oikeutuksen todistaminen. Dokumenttien pohjalta sosiaalityöntekijät pohtivat yhdessä moniammatillisen verkoston kanssa sijoituksen tavoitteita. Asiakirjat ovat myös lapsen oikeusturvan toteutumisen kannalta erityisen tärkeitä. Niissä kuvataan avoimesti lapsen arkea ja sen vaikutuksia tulevaisuuteen. Dokumentit ovat tulevaisuuden tavoitteiden suunnittelun alusta, niiden avulla pohditaan lähimenneisyyttä ja ennustetaan tulevaa. Lapsesta kertyy usean vuoden sijoituksen aikana paljon kirjauksia, joita työntekijät tekevät. Tiedon avulla on tarkoitus laajentaa näkökulmaa lapsesta, että hänen elämänsä kuvattaisi mahdollisimman monipuolisesti.

Toivo valmennuskeskustelujen dokumentoinnit kuvasivat keskustelujen pääkohdat. Kirjauksissa kuvattiin tavoitteet ja osassa sitä, miten kysymällä tavoite löytyi. Kirjauksissa kuvailtiin niukasti tilannetta, miten lapsi otti tilanteen vastaan, oliko kiire vai oliko lapsi mielellään tilanteessa. Dokumentointia voisi kehittää enemmän osallistavaan suuntaan, esimerkiksi kirjata yhdessä lapsen kanssa tai näyttää hänelle enemmän dokumentoinnin sisältöä. Silloin lapsetkin voisivat kiinnostua enemmän kirjauksista heidän osallisuuden edistäjinä. Dokumentoinnin tavoitteena voi olla avata lapsen todellisuutta, työntekijän ajatuksia ja perusteita toiminnalle (Laitinen ym. 2007; Heino 1997).

Lapsilla on oikeus saada nähdä häntä koskevat asiakirjat sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) ja viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) mukaan. Henkilötietolaki (523/199) määrää, että asiakkaalla on oikeus tarkastaa häntä koskevat tiedot. Työntekijät kirjaavat asioita siten, että ne ovat asiallista ja faktat ovat oikein. Lapsi voi pyytää vuosia sijoituksen jälkeen dokumentit itselleen ja vaikka niissä kuvataan arkea totuudenmukaisesti, on kirjauksissa mahdollisuus kuvata lasta positiivisessa valossa. Se, miten lapsesta puhutaan tai miten häntä kuvataan kirjauksissa, määrittelee työyhteisön tapaa nähdä lapsi ja sitä kautta voi tapahtua itseään toteuttavia ennusteita. Kun nähdään ja kirjataan myös hyvää, kuten toivoa, suuntaudutaan positiivisesti ja sitä tavoitetta kohden tehdään työtä.

6.3. Kasvu tapahtuu suhteessa muihin

Tässä työssä on keskiössä ollut työmenetelmä, jota käyttämällä kohtaamiset ja dialogi tulevat tarkasteluun. Dokumentoinnin perusteella en voi tulkita suhteen tilaa, mutta lasten kertomuksissa näkyy suhteen tärkeys omaohjaajaan, joten voin päätellä omaohjaajan olevan tärkeä lapsille. Dialogin rakenteen mukaan toivoa on rakennettu keskustelemalla, rakennettu yhteistä ymmärrystä siitä, mitä tavoitellaan ja keinoja siihen. Jos työntekijät ovat noudattaneet lomaketta liian tarkasti, keskustelusta on jäänyt puuttumaan dialogin keskeiset sisällöt: toisen sanomaan tarttuminen (Grae 1996), reagoiminen toisen reaktioihin (Wahlbeck 1999) tai palautteen antaminen (De Jong & Berg 2008). Dokumentoinnista tai haastatteluista en näitä seikkoja saanut esiin, mutta se ei tarkoita sitä, että niitä ei olisi käytetty keskustelussa. Dialogisuus on pitkälti terapeuttien käyttämä menetelmä, eikä sitä opeteta vielä syvällisesti sosiaali- tai terveysalalla. Emme pyri olemaan terapeutteja, vaan teemme hoidollista ja terapeuttista työtä, jossa lapsi saa korjaavia kokemuksia. Terapeutit voivat opettaa meille paljon merkitysten havainnoimisesta, jota tarvitaan lapsen syvälliseen ymmärtämiseen. Työnohjauksella on tässä oma roolinsa, hänen valinnassa vaikuttaa se, mitä työyhteisön halutaan ylläpitävän ja oppivan.

Suhteen muodostumiseen työntekijän ja lapsen välillä on prosessi, joka ei ole ongelmaton. Vuorotyö asettaa omat vaikeutensa lapsen ja työntekijän yhteiselle ajankäytölle. Tarvitaan aitoa läsnäoloa, jakamatonta huomiota ja kuuntelevaa vuorovaikutusta, että keskittyneen yhdessäolon hetki

mahdollistuu (Känkäinen 2013,85). Lapsen suhde perheeseensä vaikuttaa myös paljon siihen, miten paljon aikuista lapsi tarvitsee elämäänsä. Jos taustalla on perheen tuki, silloin lapsi voi tarvita vain tukea arjen asioiden hoitamiseen, eikä tarvitse tunne-tasolla yhteyttä työntekijään. Toisaalta taas olosuhteet ennen sijoitusta ovat voineet olla ristiriitaisia ja vanhemmuus on voinut olla kateissa jo pitkään tai lapsi on voinut itsenäistää itsensä liian aikaisin. On myös yleistä, että lapset eivät tule meidän erityisyksikköön suoraan kotoaan, vaan taustalla voi olla useitakin sijaishuoltopaikkoja tai psykiatrasta hoitoa. Lapsella voi olla takanaan useita katkenneita ihmissuhteita ja luottamuksen osoittaminen ei ole hänelle helppoa. Aika ja työntekijän tapa olla yhdessä lapsen kanssa edesauttavat lapsen korjaavia kokemuksia ja helpottavat hänen kiinnittymistä uuteen tilanteeseen. Dialogisuus tarkoittaa ennen kaikkea tasavertaista kumppanuutta. Elävänä oleminen pitää läsnäolijat ja käsiteltävät asiat liikkeessä. (Ahonen & ym, 2014, 6-7).

Haastatteluiden perusteella lapsilla oli joku, joille kertoa asioistaan tai tilanne, jossa häntä kuunneltiin. Toiset valikoivat erittäin tarkasti sen työntekijän, jolle puhuvat. Toiset lapset taas kertovat asiansa kenelle tahansa, missä tahansa. Erityisyksikkönä meille sijoitetaan lapsia, joilla voi olla jokin neuropsykiatrinen häiriö, esim. autismikirjon oirehdintaa. Se asettaa omat haasteensa sille, miten lapsi haluaa tai voi olla yhteydessä muihin ihmisiin. Lapsia ei pakoteta kiinnostumaan työntekijöistä, mutta heille annetaan mahdollisuus ottaa kontaktia omalla tavallaan. Kommunikaation ongelmat ovat työntekijöille haasteita, joihin on kehitetty useita menetelmiä tukiviittomista kuvien käyttämiseen ja lapsen puhumattomuuskaan ei ole este hänen toiveiden esiin saamisessa. Työntekijän on oltava tietoinen erilaisten oireiden tunnuspiirteistä ja siitä, mitä keinoja on käytettävissä lapsen toiveiden kuulemisessa. Työntekijä ei voi lasten puolesta tietää, onko häntä kuultu ja ymmärretty riittävästi. Sitä on kysyttävä heiltä itseltään

Tuloksista nousee esiin, että jos lapsella ja työntekijällä on tarpeeksi hyvä suhde, siinä lapsi voi avoimesti kertoa surunsa ja murheensa ja ilonsa ja toiveensa. Tätä tukee useat muut tutkimukset, esim. Törrönen (2003), Oranen (2007), Nybacka & Ojala (2013). Pelkästään fyysinen läsnäolo ei riitä, vaan työntekijällä on vastuu vuorovaikutuksen toteutumisesta (Hurtig 2003). Vaikeassa asetelmassa, jossa työntekijä on monimutkaisessa suhteessa lapseen, on yritettävä päästä kaikin mahdollisin keinoin niin lähelle luonnollista suhdetta kuin kyetään. Luonnollisen suhteen syntymistä vaikeuttaa se, että ohjaaja on töissä lapsen kohdatessaan ja tämä ei voi olla vaikuttamatta siihen, miten lapsi työntekijän kokee. Meille lastensuojelun työntekijöille työn reunaehdoista tulee itsestään selvyys, mutta työ tehdään erityisessä kontekstissa ja normaaliuden tavoittelu ei kaikissa kohtaamisissa onnistu.

Työntekijöiden olisi syytä esittää itselleen ja tiimilleen kysymys, että millaista todellisuutta ollaan rakentamassa? Erilaiset ympäristöt tuottavat erilaista tarinaa ja kaikki siinä toimivat vaikuttavat siihen. Sijaishuollon yksikkö kasvu-ympäristönä antaa ne ainekset lapselle kasvaa, joita työntekijät haluavat ja kykenevät tarjoamaan. Yhteensovittamisen idea on

se, että ihmiset pyrkivät sovittamaan itseään ympäristöön, jossa toimivat. Yksikkömme arjessa on paljon muuttuvia tekijöitä (lapset, työntekijät, omat verkostot), joten tehtävä ei ole helppo. Lapsi voi joutua sijoituksensa aikana sopeutumaan useita kertoja muuttuviin tilanteisiin. Näissä muutostilanteissa on erityisen tärkeää kuulla lasta ja ottaa hänet aidosti osaksi yhteisöä. Yhteisön kulttuurin muodostavat työntekijät ja lapset yhdessä, jokainen lapsi ja työntekijä tuo siihen oman osansa, tavan olla ja elää.

Ihmisen tapa ajatella vie keskusteluun, väittelyyn, ajatusten punnitsemiseen, ajatusten ja niiden seuraussuhteisiin. Persoonan näyttäytyä aktiivisena ajattelijana, joka pystyy vaikuttamaan ja tekemään päätöksiä koskien oman yhteiskuntansa arvoja ja ajatuksia (Burr 2004). Työntekijöiden on tärkeä antaa tilaa lasten prosesseille ja luottaa siihen, että he itse kykenevät asettamaan itselleen tavoitteita yhdessä keskustellen. Erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa muutokset tapahtuvat hitaasti. Oikeanlaiset olosuhteet auttavat heitä kasvuprosesseissa ja oikeanlaisella tuella muutos mahdollistuu. Vastuun ja velvollisuuksien suhde on oltava tasapainossa, että lapset kykenevät ja joutuvat punnitsemaan eri tekojensa seurauksia.

Kautta historian on uusi sukupolvi kyseenalaistanut vanhempien ihmisten tavan elää. Työntekijälle jää vastuu siitä, että he tunnistavat uudet ilmiöt ja pysyvät hereillä siitä, mikä yhteiskunnassa muuttuu. Tietynlainen ”me vastaan he” vastakkainasettelu tulee aina olemaan kasvatustyössä läsnä, koska me vanhemmat pidämme elämäkokemuksen ja koulutuksen mukanaan tuomaa tietoa ja kokemusta oikeana. Tiedetyt arvot ovat taistelun arvoisia ja pysyviä, mutta työryhmien täytyy kyetä tarkastelemaan ympärillä olevaa kulttuuria ja sen tapoja ja muuttamaan tarpeen vaatiessa omia käsityksiään siitä, mikä on hyvä tapa elää. Tästä on esimerkkinä lasten median käyttö ja pelaaminen. Lapset ovat jatkuvasti on line, yhteydessä sosiaaliseen mediaan ja pelaaminenkin tapahtuu pääasiassa yhteisöissä. Peli- ja media-aikaa rajoittamalla pyrimme saamaan lapsen normaaliin vuorovaikutukseen, jossa hän on läsnä omana itseään, ei pelihahmona eikä kasvottomana.

Suhde ja se, mitä kahden ihmisen välillä tapahtuu, on monimutkainen asia. On osattava olla ammatillinen ja silti integroida tietotaito arjessa niin, että lapsi kokisi tilanteen mahdollisimman luonnollisena. Menetelmät ovat avuksi, kun määritellään lapselle tavoitteita tai opetetaan lapselle häneltä puuttuvia taitoja. Niiden siirtyminen työntekijän selkärankaan vaatii aikaa ja harjoittelua (Grae 1996; De Jong & Berg 2008). Motivaatio ja halu olla hyvä työssään ja saada vaikuttavuutta, ajaa työntekijää haastamaan itseään vielä monen vuoden työssäolovuoden jälkeen kehittämään itseään ja työtapaansa. Monenlaisia ”ismejä” tulee ja menee, ihmisen perustarpeet kuitenkin pysyvät samoina. Nähdyn ja kuullun tulemisen tarve on eloonjäämiskysymys, kukaan ei voi elää ilman toista ihmistä.

Lastensuojelun sijaishuollon työn tulee olla periaatteiltaan lasta ja perhettä arvostavaa ja kunnioittavaa. Työntekijöiden täytyy pysyä avoimena hyvän ja arvokkaan huomioimiselle, osoittaa empatiaa vaikeissa tilanteissa,

kuulla, välittää ja mennä riittävän lähelle. Tämänkaltaisen toiminta mahdollistaa läheisen, lämpimän ja lujan ammatillisen vaikuttamisen. Inhimillinen lähestymistapa avaa ovia mahdollisuuksille ja auttaa työntekijää pysymään lapsen puolestapuhujana ammatillisella tavalla. Työyhteisö auttaa jäseniään reflektoimaan omaa toimintaansa antamalla palautetta toisilleen avoimesti ja reilusti. Parhaimmillaan työntekijä on se aikuinen, jolle lapsi voi kertoa asiansa, joka kuuntelee ja tukee lasta (ks Lönnberg 2013, 63-65). Lapset kertoivat haastatteluissa, kuinka he haluavat puhua asioistaan mieluiten omaohjaajalle. Usea lapsi totesi saavansa apua työntekijöiltä tavoitteensa saavuttamisessa. Siksi voidaan sanoa, että yksikköemme työntekijät ovat osanneet olla avuksi ainakin osalle nuorista, jotka kokevat hyötyvänsä ohjaajien tuesta.

6.4. Valmennuskeskustelu toivon ylläpitäjänä

Lasten unelmat ja tavoitteet koskivat useimmiten kotiutumista ja opiskelua. Kotiutuminen merkitsi lapsille huostaanoton purkautumista, elämän normalisoitumista tai mahdollisuutta viettää perheen kanssa aikaa. Useat lapset osasivat yhdistää opinnoissa etenemisen kotiutumiseen ja osalla opinnoissa edistyminen tarkoitti itsenäiseen elämään siirtymistä. Taulukossa 2 esitetyt merkitykset näyttävät siltä, että lasten tavoitteet ovat tällä hetkellä samansuuntaisia yhteiskunnan, sosiaalityön ja työntekijöiden tavoitteiden kanssa. Opiskelu vähentää syrjäytymisriskiä ja kehittää lasten vaikutusmahdollisuuksia omassa elämässään työ- tai opiskelupaikan saannin kautta. Seurantatutkimuksissa (esim. Eronen 2013; Janhukainen 2004; Heino & Johnson 2010) on selvitetty, että huostaaotetut nuoret pärjäävät huonommin ikäryhmään verrattuna esim. opiskelujen loppuun saattamisessa tai työelämään sijoittumisessa ja he ovat usein toimeentulotuen saajia. Siksi koulunkäynnin tukeminen on yksi tärkeimmistä sijaishuollon tavoitteista.

Lapsien tulevaisuususkko näyttää olevan hyvällä tasolla, kaikilla oli joku tavoite, jota kohti mennä. Suunnitelmien osuus oli osalla selvä, he ymmärsivät oman osuutensa ja vastuunsa tavoitteen saavuttamiseksi. Tässä menetelmässä ei ole tarkoitus testata lapsen ongelmanratkaisukykyä, mutta se tulee väistämättä esiin siinä, minkälaisia keinoja lapset valitsivat ja keitä he nimesivät auttajikseen. Lapset osoittivat vastuuntuntoa siinä, miten he nimesivät itsenä toimijoiksi ja toteuttajiksi. Siksi voi sanoa, että kasvatusympäristönä yksikköemme ei ole lapsen kykyä latistava, vaan heillä on identiteettitasolla tunne siitä, että he kykenevät vaikuttamaan omiin asioihinsa.

Osallisuuden edellytykset ovat vahvasti sidoksissa vuorovaikutuksen laatuun ja avoimuuteen (Toimiva lastensuojelu 2012). Osallisuuden tunnetta lisää aito kohtaaminen. Dialogisuus on filosofia, jonka avulla ratkaisukeskeiset menetelmät pääsevät todelliseen arvoonsa. Muuten on riskinä, että menetelmät jäävät vain pakollisiksi dokumenteiksi, jotka eivät vastaa tarpeeseen saada lapsen ääntä kuuluviin. Pelkkä strukturoitu väylä, Toivo valmennuskeskustelu, ei ole yksistään riittävä lapsen osallisuudelle, harvoin ennalta sovittu aika ja paikka ovat mahdollisuus avoimelle ja

luottamukselliselle puheelle. Työntekijöiden täytyy ottaa huomioon konteksti ja lapsen motivaatio (Makkonen 1995, Holm; Wahlbeck 1999). Toivo valmennuskeskustelussa työntekijä järjestää lapselle ajan, jossa hän on vain tätä varten ja antaa kaiken huomionsa lapsen ajatuksille. Lapsen vastuulle jää se, mitä hän haluaa itsestään paljastaa, miten avoimeen keskusteluun hän on valmis.

Työntekijöiden kertomana keskustelut olivat sekä yllättävän sisältörikkaita että yllätyksellisen samanlaisia kuin aiemmissa keskusteluissa lasten kanssa. Ratkaisukeskeisyyden kokeminen itselle luontevaksi tavaksi toimia helpotti työntekijän heittäytymistä tilanteeseen. Teennäisen tilanteesta rakensi molemmat osapuolet ja lomake, joka määräsi keskustelun sisällön. Jos lapsi ei koe keskustelusta olevan hyötyä itselleen, hän oppii vastaamaan siten, mitä halutaan kuulla. Se, mistä työntekijä tietää lapsen olevan aidosti läsnä, on varmaankin intuitiota, sitä ei voi selkeästi sanoittaa. Työntekijän täytyy osata käyttää vaistojaan, mikä kertoo hänelle että nyt on se hetki, kun puhutaan lapselle tärkeistä asioista. Tämä vaisto syntyy opiskelun ja elämän, teorian ja tiedon kautta, se on ymmärtämistä ihmisyydestä. Merkityksellisimmäksi asiaksi koettiin tulevaisuudensuunnitelmien esille tuleminen. Etenkin konkreettiset tavoitteet määriteltiin järkeviksi, jotain mitä kohti on työntekijänkin helppo lasta tukea. Utopiaa ei haluttu lähteä tukemaan, vaan työntekijät halusivat pitäytyä järkevissä ja mahdollisissa vaihtoehtoissa. Toivo valmennuskeskustelua voidaan käyttää oppimisen prosessina (Vänskä 2000). Siinä lasta tuetaan jäsentämään omaa toimintaansa ja ajatteluaan, sekä antamaan tulkintoja ja merkityksiä toiminnalle. Toivo valmennuskeskustelun avulla saadaan sekä tietoa lapsen sisäisestä maailmasta mutta työntekijä auttaa lasta tulemaan tietoiseksi toiminnastaan ja ajattelustaan. Oman toiminnan tarkastelu yhdessä työntekijän kanssa auttaa lasta muuttamaan toimintaansa ja siihen voidaan yhdessä pohtia vaihtoehtoisia tapoja, joilla tulevaisuudentavoite on mahdollista saavuttaa.

Toivo auttaa jaksamaan erityisessä elämäntilanteessa eläviä lapsia ja suuntaamaan huomion vahvuuksiinsa ja rakentamaan tulevaisuutta niiden avulla. Työntekijät voivat omalla toiminnallaan ylläpitää toiveikasta ilmapiiriä, joka tarttuu lapsiinkin. Toivoa pidetään elossa empaattisella ja arvostavalla kohtaamisella, onnistumisten kokemuksilla ja merkityksellisyyden kokemuksilla. Lapsille on annettava mahdollisuuksia vaikuttaa elämäänsä, että heidän toiveisuus pysyy yllä. Toivo valmennuskeskustelu on systemaattinen tapa pitää toivoa puheessa, mutta sen täytyy elää muissakin kohtaamisissa. Työntekijät luottavat lapsen kykyihin tavoittaa unelmansa silloinkin, kun lapsi ei itse jaksaa niihin uskoa. Toiveisuus on taito, jota harjoitellaan valmennuskeskusteluilla. Kun toivo siirtyy ajatuksiin, se siirtyy sieltä toimintaan ja lapsi tekee asioita tavoitteensa mukaisesti. Identiteettitasolla uskomukset voivat olla toivon kokemuksen estäjä, mutta myös teot vaikuttavat ajatuksiin ja sitä kautta uskomuksiin. Toivo ja osallisuus eivät käsitteenä ole synonyymeja, mutta Toivo valmennuskeskustelun avulla lapset kertovat tulevaisuuden tavoitteistaan eli vaikuttavat ja sen kautta osallistuvat tulevaisuuden suunnitteluun.

Lapsen kokema toivo ja tavoitteellinen suhtautuminen tulevaisuuteen auttavat häntä myös kiinnittymään sijaishuoltopaikkaan ja työntekijöihin. Pitkäaikaisen sijoituksen aikana lapselle syntyy ihmissuhteita, jotka hän kokee merkityksellisiksi. Yksikössämme tehdään aina kaikkemme, että lapset voivat asua meillä kuin kotonaan ja vältämme viimeiseen asti sijoitusten keskeytymistä ja että syyt eivät olisi sijaishuoltoyksiköstä johtuvia. Meidän eettiseen työtoteeseen kuuluu olennaisena osana se, että emme hoida diagnooseja vaan lapsia ja jos emme jotain osaa, otamme selvää. Erityisyksikkönä meitä paremmin resurssoitua sijaishuoltoyksikköä ei ole ja työntekijät kykenevät vastaamaan hyvin erikoisella tavalla oireilevien lasten kasvatukseen ja hoitoon. Sijaishuollon ikuinen ristiriita on se, että asuminen vieraiden lasten ja aikuisten yhteisössä saattaa lisätä lapsen käytösongelmia, jos lapsi ei halua tai kykene kiinnittymään sijaishuoltopaikkaansa. Tähän ongelmaan voimme vastata ottamalla lapsen mukaan hänen arkeaan suunnittelemaan ja olemalla hänen kanssaan empaattisesti mutta johdonmukaisesti kasvattaen.

Työryhmä halusi jatkaa toivon tiellä, sen läsnäoloa tukivat jo monet muut ratkaisukeskeiset menetelmät, kuten art therapy, neuropsykiatrinen valmennus ja valmentava työote. Toivo valmennuskeskustelut haluttiin pilkkoa vielä pienempiin osiin joidenkin hankalasti motivoituneiden lasten kanssa, jolloin siihen voisi palata useimmin ja tilanne olisi arkisempi. Työntekijät pitivät hyvänä asiana, että Toivo valmennuskeskustelut pidettiin omana dokumentoitavana menetelmänä, jolloin se ei häviä arjen haasteiden jalkoihin. Paljon kannatusta sai idea, että siirretään Toivo valmennuskeskustelu myös perheille, jolloin koko perheen tulevaisuususkkoa voidaan ylläpitää ja näin osoittaa perheellekin, että meidän tavoite voi olla sama kuin heidän. Joissain tapauksissa perhe tarvitsee toivoa lapsensa suhteen tai lapsi perheensä, huostaanottoa edeltävä aika on voinut olla hyvin hankalaa koko perheelle.

Osallisuus toteutuu, jos työyhteisön yhteiset arvot ja työmenetelmät tukevat sen toteutumista. Työntekijät mahdollistavat osallisuuden omalla toiminnallaan. Lapsella voi olla paljon mielipiteitä elämästään ja tavoitteistaan, mutta kaikilla ei ole ja näitä lapsia on aktivoitava ottamaan kantaa heitä itseään ja yhteisöä koskeviin asioihin. Yksittäisen työntekijän lapsikäsitys ei määrittele työyhteisön toimintaa. Siksi käytämme Toivo valmennuskeskustelua menetelmänä, joka takaa kaikille lapsille samanlaisen mahdollisuuden osallisuuteen. Työntekijän suhde lapseen on se paikka, jossa osallisuus asuu ja josta käsin lapsi tulee kuulluksi. Työntekijät kokivat Toivo valmennuskeskustelut sellaiseksi, mitä muutenkin jo arjessa tehdään, joten siitä voi päätellä osallisuuden toteutuvat arkipäiväisissä tilanteissa, joissa työntekijät tarttuvat lapsen aloitteisiin. Asuminen yksikössämme ei perustu vapaaehtoisuuteen ja arjessa on paljon rajoitteita, sääntöjä ja velvollisuuksia, joita ilman lapsi ei opi toimimaan yhteiskunnassa. Työntekijöiden täytyy osata tasapainotella oikeuksien ja velvollisuuksien ristipaineessa ja luoda ilmapiiri, jossa lapsi kokee olevansa toimija eikä passivoidu ajalehtimaan kohtalon viemänä.

Osallisuuden kokemus rakentaa lapsen identiteettiä, koska hänelle tulee kokemus olevansa tärkeä osa yhteisöä, jossa hän asuu. Tämä on myös Diltsin loogisten tasojen mukaista vaikuttamista, identiteettitasolla työskentely on työmme päämäärä. Kaikki osa-alueet, jotka lisäävät lapsen subjektiutta vievät lähemmäs tätä tavoitetta. Lapsi saattaa asua sijaishuoltolaitoksessa koko nuoruusikänsä ja hänen identiteettinsä rakentumisessa työntekijöillä on suuri vastuu. Etenkin ne lapset, jotka ovat hyvin vähän tekemisissä luonnollisten verkostojensa kanssa ja sitä kautta normaalin perhe-elämän kanssa, ovat vaarassa joutua tilaan, jota voi kutsua laitostumiseksi. Liika auttaminen ja puolesta tekeminen, lapsen objektina pitäminen, ei edistä hänen täysivaltaistumista, vaan päinvastoin voi pilata hänen luonnollisen halun pärjätä itsenäisesti.

6.5. Tutkimuksen luotettavuus

Reliabeeliuden ja validiuden käsitteet perustuvat ajatukselle, että tutkija voi päästä käsiksi objektiiviseen totuuteen. Reliabeeliudella tarkoitetaan sitä, että tutkimus on toistettavissa ja tulos olisi aina sama. Tämä ei kutienkaan ole mahdollista, koska ihmiselle on olennaista ajassa tapahtuva muutos. Se tarkoittaa myös sitä, että kaksi tutkijaa päätyisivät keskustelemalla luokituksista yksimielisyyteen. Validius on sitä, että yhdestä tutkimuskerrasta pystytään ennustamaan myöhempien tutkimuskertojen tulos, eli tutkimus on ennustevalidi. Ennustevalidius pystyy ottamaan huomioon kontekstin ja muuttuneet olosuhteet. Tutkimusasetelman on koskettava sitä, mitä sen on oletettu käsittelevän. Eli tutkimuksessa täytyy käyttää käsitteitä, jotka heijastavat tutkimuksi aiottua ilmiötä. Käytetyt käsitteet on selitettävä tarkasti, että toisten ymmärrys aiheesta on mahdollista. Tarkalla käsiteanalyysillä rakennetaan tutkimuksen luotettavuutta ja käsitteiden määrittely on mahdollisimman lähellä tutkittavien ja tutkimusyhteisön käsitteitä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 185-187.)

Luotettavuuteen vaikuttaa myös se, miten tutkija onnistuu kuvaamaan tiedon hankintaa ja vaiheita, valintojen perustelua, aineiston kuvaamisen tekniikkaa sekä aineiston analyysin tekniikkaa. Tutkijan objektiivisuus näkyy eniten metodivalinnassa. Lähteet täytyy valita ja tutkia huolellisesti, eikä etsitä vain omaa ajatusta vastaavaa aineistoa. Objektiivisuus on myös tutkijan vapautta ulkopuolisesta määräysvallasta, ettei kukaan sanele hänelle ongelmanasettelua. Tutkija on subjekti koko tutkimuksen suorittamisen ajan. Hänen arvot vaikuttavat ongelman muotoiluun ja tutkimuksen metodin valintaan. Raportista on kyettävä erottamaan tutkijan oma synteesi käytetystä kirjallisuudesta. Tutkijan oman toiminnan pohtiminen eri vaiheissa on hyödyllistä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1998, 248, 287, 255-256.) Lähteisiin peilaamalla voin päätellä, onko yksikkömmme tulokset samanlaisia vai erilaisia muiden saamiin tuloksiin, siitä muodostuu yleistettävyyttä. Otannat ovat pieniä osallisuudesta tehdyissä tutkimuksissa niin kuin tässäkin opinnäytetyössä, joten tulokset ovat paikallisia ja palvelevat kunkin yksikön omaa kehittämistoimintaa.

Prosessin havainnoinnilla ja sitä seuraavalla arvioinnilla on tärkeä rooli vaikuttavuuden arvioimisessa. Tutkija arvioi sitä, miten interventio toteutettiin eli kuinka hyvin muutossuunnitelmaa noudatettiin. Sosiaaliin prosesseihin ja ihmisiin kohdistuvien muutosten mittaaminen ja tulosten arviointi sekä tulokset voivat olla heikkoja vähäisten muutosten takia. Tutkijan täytyy tunnistaa ne tekijät, joista ilmiö riippuu tai jotka vaikuttavat ilmiöön. Vaikuttavuudessa on kyse sellaisten vaikutusten arvioinnissa, joita ei ehkä ole voitu ennakoida. Sen arviointi riippuu myös kehityshankkeen laajuudesta. Yksinkertaisiin toimiin kohdistuva kehittämistoiminta on helpommin mitattavissa ja arvioitavissa. (Kananen 2012, 155-156.) Olen pohtinut paljon sitä, miten osaan kysyä sillä tavalla, että puhuttaisi samasta asiasta lasten ja työntekijöiden kanssa. Eräs kollega totesi, että osallisuutta ei ole se, että kysytään vaikka ei haluta tietää, koska asia on jo valmiiksi päätetty. Tämän voi siirtää koskemaan myös tutkimuksellista työn kehittämistä, miten osaan kysyä sitä, mitä haluan tietää niin, etten jo etukäteen ole päättänyt vastausta kysymyksen asettelulla? Esioletuksia en voi itsestäni poistaa, koska olen osa tutkimusta, mutta sen tiedostaminen saattaa auttaa pitämään ajatukset siinä, mitä havaitsen eikä siihen, mitä oletan.

Etenkin reliabiliteetti on toimintatutkimukseen huonosti sopiva käsite, koska se on itsessään väliintulo, jota käytetään tarkoituksellisesti muuttamaan tilannetta. Sama tulos ei ole saavutettavissa uudelleen intervention jälkeen, koska tilanne on jo toinen intervention jälkeen. Tulos on ”totta” tietyssä ajan ja paikan määrittämässä tilanteessa. Validiteetin käsite perustuu ajatukselle, että on olemassa erikseen tietävä subjekti, tutkija, joka esittää väitteen ulkoisesta todellisuudesta, objektista. Väite on siis tosi, jos väitelause vastaa ulkoisessa maailmassa olevaa tosiasioiden tilaa. Mikä sitten on todellinen tila ja kenellä on valta määritellä se? Tiedon pätevyys riippuu ajallisesta ja paikallisesta asiayhteydestä, tutkijan ja tutkimuskohteen välisestä suhteesta. Tieto on siis kontekstuaalista, yhteyksistä riippuvaa. (Huttunen, Kakkori & Heikkinen 1999, 113-114.)

Haastattelu sopi tämän laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi hyvin, koska pelkkä strukturoitu kysymyslomake olisi kaventanut näkökulmaa paljon. Pohdin haastatteluteemat tarkasti ja ne pohjautuvat teoreettiseen viitekehykseen. Aineiston luotettavuuteen liittyy myös tilanne, jossa haastattelut tein. Toisenlainen aika, paikka ja haastattelija olisivat voineet tuottaa erilaista tietoa. Oma roolini lapsille tutuna työntekijänä on mahdollistanut avoimen keskustelun, ainakin avoimemman mitä ventovieras tutkija olisi saanut lapsista esiin. Eettiseltä kannalta lapsien haastattelemisen sijaishuollossa ei ole ongelmallista. Siksi olen häivyttänyt lainauksista kaikki tunnistamista edistävät asiat. Eettistä pohdintaa vaati myös se, että valitsenko ryhmä- vai yksilöhaastattelun. Päädyin ryhmähaastatteluun, koska teemat eivät ole kovin sensitiivisiä ja ryhmässä tästä aiheesta voi saada enemmän irti, kun lapset voivat keskustella keskenään osallisuudesta. Tutkimuskohteen valinnassa päädyin mahdollisimman laajaan otantaan ryhmähaastattelun avulla, että en valikoi aineiston laatua etukäteen valitsemalla hyvässä yhteistyössä toimivat ja positiivisesti sijaishuoltoon suhtautuvat lapset. Tutkimusluvan pyysin kolmanteen

lasten ryhmähaastatteluun suullisesti huoltajilta, koska se koski pienempää otantaa. Lasten kahteen ryhmähaastatteluun sekä dokumentoinnin tarkasteluun en katsonut tarvitsevani kuin yksikön johtajan tutkimusluvan, koska en tehnyt niitä erikseen opinnäytetyötä varten, vaan kuuluivat työn sisältöön, eivätkä aiheet koskettaneet vain yksittäisiä lapsia, vaan koko ryhmää. Lapset ovat antaneet oman suostumuksensa ennen haastatteluja, olen pyrkinyt kuvaamaan tarkasti sitä, mitä teen ja mihin tarkoitukseen.

Aineiston analyysivaiheessa yritin pysyä tiukasti aineistossa ja häivyttää tietämykseni kaikesta muusta, mitä yksikössämme tapahtuu osallisuuden, suhteiden tai työmenetelmien osalta. En usko onnistuneeni tässä kovin hyvin, olen liian sisällä yksikköni työssä. Lukija voi tuloksien esittelyn perusteella havainnoida, mikä osa pohdinnasta tulee aineistosta ja mikä nousee suoraan työstä. Oma roolini osastoni esimiehenä, työn laadusta vastaavana, on voinut vaikuttaa siihen, miten suhtaudun aineistoon. Olen silti tehnyt parhaani, että tarkastelen aineistoa kriittisesti, kehittämiskohteet huomioiden. Pyrin uskottaviin tuloksiin, totuuteen, vaikka en ole neutraali aiheen ja aineiston suhteen.

6.6. Tutkimuksen johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset

Opinnäytetyöni oli toimintatutkimus, joka kuvasi työn kehittämisprosessia ja jonka tarkoituksena oli selvittää, missä asioissa lapset kokivat osallisuutta, miten työryhmä ja lapset kokivat Toivo valmennuskeskustelut ja koettiin keskustelumenetelmä hyödylliseksi. Tulokset osoittavat, että lapset kokivat osallisuutta usealla eri osa-alueella sekä itseään koskevassa päätöksenteossa että yhteisöllisissä asioissa. Osallisuutta kokevat lapset olivat luoneet hyvän suhteen omaohjaajaansa ja heillä oli luottamukselliset välit. Lapset kokivat, että heillä oli vaihtoehtoja ja heitä kuunneltiin. Lapset halusivat keskustella usein muualla kuin omassa huoneessaan, vaikka sen voisi kuvitella olevan lapsen omaa aluetta ja hänelle turvallista. Parhaat keskustelut käytiin muualla kuin sijaishuollon yksikössä. Lasten ei ollut helppo asettua keskustelemaan kasvokkain, vaan toiminnan ohessa käydyt keskustelut tuottivat eniten puhetta. Kun keskusteluissa huomio siirretään tulevaisuuteen, päästään puhumaan lapsen kyvyistä ja vahvuuksista haasteiden sijaan, näin lapsi tulee osalliseksi omaan tarinaansa, eikä koe olevansa ulkoa ohjattujen voimien kuljettamana. Sijaishuollon arjessa joudutaan pakosti keskustelemaan kasvatuksellisesti tilanteista, joissa käsitellään ongelmia. Näissä arjen keskusteluissa voidaan yhtä hyvin käyttää ongelmapuheen sijasta ratkaisupuhetta, jossa keskitytään opittavaan taitoon positiivisen tavoitteen kautta. Työntekijöillä oli selkeä tavoite vähentää ongelmapuhetta, joka mahdollisesti jopa lisää ongelmaa.

Tuloksista oli myös löydettävissä se, että osa nuorista ei kokenut osallisuutta, he eivät tulleet kuulluksi eivätkä kokeneet työntekijöiden tukevan heitä tai eivät halunnet tukea työntekijöiltä. Näiden lasten kanssa tulisi panostaa vielä enemmän suhteeseen, koska teoriaosuudessa on usea tutkija ollut sitä mieltä, että suhde on tärkein työväline sijaishuollon työssä (Hotari 2007; Nybacka & Ojala 2013; Oranen 2007; Wallin 2014).

Omaohjaaja oli tärkeässä roolissa osallisuuden kokemisessa. Nämä oppositiossa olevat lapset voivat kokea sijaishuollon työntekijät samaan viranomaiskategoriaan, joka päättää lapsen asuinpaikasta, osana systeemiä, joka estää heidän kotona asumistaan (ks. esim. Lähdes & Nieminen 2014; Huuhilo 2012).

Lapsilla oli ymmärrys siitä, että omaa mielipidettä ei aina voida ottaa huomioon. Samankaltaisia tuloksia saivat myös Oranen (2007) ja Wallin (2014). Päätöksien perusteleminen on tärkeää aina ja etenkin silloin kun tehdään lapsen toiveiden vastaisesti. Lapsilla voi myös olla erilainen käsitys omista kyvyistään päätöksentekijänä ja vastuunkantajana, jolloin he eivät hyväksy työntekijöiden päätöksiä. On työntekijän vastuulla, että lapsi saa vaikuttaa asioihinsa siten, että hänen ikä- ja kehitystaso huomioidaan. Vaikuttamiseen on yksikössämme useita rakenteita, joissa lapset voivat keskustella heille tärkeitä asioita. Näistä tärkeimmäksi koettiin lasten tiimi ja yksilökeskustelut omaohjaajan kanssa.

Tuloksien mukaan työntekijät kokivat Toivo valmennuskeskustelut hyödyllisiksi etenkin lapsen sisäisen maailman esiin tuomisessa. Menetelmän osuutta ei nostettu suureksi, samantapaisia keskusteluja käydään työntekijöiden mielestä useinkin. Tämä on samansuuntainen tulos, jonka Laakso (2009) sai omassa tutkimuksessaan: työntekijät vierastavat keskustelumenetelmää ja kokivat arjen tilanteissa reagoimisen tärkeämmäksi. Toista kertaa valmennuskeskustelumenetelmää käyttävät kokivat aloituksen helpommaksi, joten harjaantuminen menetelmän käytössä ja varmuus ratkaisukeskeiseen kysymiseen tulevat harjoittelun kautta. Keskusteluihin haluttiin tuoda lapsen vahvuudet ja sitä kautta tukea toivon läsnäoloa lapsen arjessa. Toivo valmennuskeskustelu on menetelmä, joka toimii kehikkona keskustelussa lapsen ja työntekijän välillä. Kun sen kokee hallitsevansa, sitä voi alkaa soveltamaan tavalla, joka sopii itselle ja sovittaa sitä lapsen tarpeisiin. Liian jäykät rakenteet eivät lisää keskustelua, vaan suuntaavat huomion vain lomakkeessa kysyttyyn asiaan.

Ne lapset, joilla oli selkeä tavoite, kokivat Toivo valmennuskeskustelut hyödyllisinä ja mukavina. Omaohjaajan roolia korostettiin ja hänelle haluttiin puhua omista asioista. Mikään toimenpide, joka lisää luottamusta ja suhdetta työntekijän ja lapsen välillä, ei ole turha. Tähän suhteen rakentamiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota ja antaa lapselle aikaa tämän tarpeen mukaan. Lapsia ei aina siinä tilanteessa huvita puhua työntekijän kanssa, kun siihen annetaan työntekijän määrittelemä aika. Heille täytyy joskus tyrkyttää toivoa, koska me kaikki kuljemme joka tapauksessa tulevaisuutta kohti. Työntekijät kokivat tilannetajun tärkeäksi, lapsen avoimiin hetkiin on osattava tarttua ja lähteä kuljettamaan keskustelua voimavarakeskeisesti ilman menetelmääkin. Tämä on sellaista ammatillisuutta, jossa ratkaisukeskeisyys on osana toimintaa, se tulee työntekijälle ajattelematta selkärangasta. Onnistuneen keskustelun elementtejä olivat aika, paikka ja luovuus. Ajalla on monta merkitystä, sen sopivuus molemmille, ajan pituus joka keskustelulle varataan ja vuorokaudenaika. Niillä kaikilla on iso merkitys sille, millainen lopputulos tulee.

Toivo valmennuskeskustelumenetelmässä lapset määrittelevät tulevaisuutta nykyisyydestä käsin. Lapsen tämänhetkinen elämäntilanne ja häntä ympäröivät ihmiset muodostavat kontekstin, jota vasten lapsi elämäänsä arvioi. Läheinen ystävä tai perhe voi vaikuttaa vahvasti lapsen arvoihin ja tulevaisuudensuunnitelmiin. Työntekijät pohtivat sitä, pitäisikö tavoitteisiin puuttua. Työntekijä ei saa estää lapsen unelmia, mutta hän voi antaa sellaista tietoa eri vaihtoehtoista, joita lapsi ei vielä voi tietää tai ymmärtää. Työntekijöiden näkemys lasten voimavaroista voi olla syy siihen, miksi tavoitteita halutaan rajata. Kasvatustyön näkökulmasta halutaan pitää järki ja todellisuus mukana, että tavoitteet olisivat saavutettavissa ja lapsella olisi kykyjä toteutukseen. Työntekijä pyrkivät poistamaan lapsen itseään koskevia uskomuksia, jotka voivat estää hänelle tärkeän asian tavoittelun. Lapsi voi ahdistua tulevaisuuden ajattelemisesta tai hänellä voi olla fatalistinen suhtautuminen siihen, että hän ei voi muuttaa ennalta määrättyä suuntaa. Näin käy etenkin niiden lasten kanssa, jotka määrittelevät itsensä ”lastarilapsiksi”, sijaishuollon asiakkaisiksi. Näitä uskomuksia täytyy muuttaa ja luoda toivoa tulevaisuuteen, muuten on vaarana, että lapsi ei motivoidu tekemään töitä tulevaisuutensa eteen ja suhtautuu etenkin opiskeluun välinpitämättömästi, koska ei usko itseensä oman elämänsä suunnan toteuttajana.

Dokumentointi oli niukkaa, tarvitaan enemmän kuvailevaa tekstiä, jossa lapsen toiveet ja tavoitteet tulevat esiin. Menetelmän tarkka käyttö lomakkeen kanssa ohjasi kirjausta ja keskustelu näytti jäävän niukaksi. Lomake on syytä jättää pois keskustelusta ja työntekijät voivat opetella ratkaisukeskeistä kysymistä ennen keskustelua, jos se ei tunnu vahvalta osaamiselta. Yksikön ohjeet kirjaamisesta ovat yleisluontoisia, joten työntekijöiden kirjaamistavat ovat hyvin yksilöllisiä, enemmänkin lapsilähtöisiä kuin perustuisivat ohjeistukseen. Dokumentointi on lapsen havainnointia ja sen perustella tehdään arviointia. Se ei ole pelkkää kirjaamista, vaan tiedon tuottamisen prosessi, jolla vaikutetaan lapsen saamaan tukeen (Kääriäinen, 2003, 23). Dokumenttien perustella muut työntekijät muodostavat kuvaa lapsen tavoitteista ja kyvystä kulkea niitä kohti, joten sillä on suuri merkitys, mitä työntekijä päättää kirjata keskusteluista. Lapsen kanssa voi keskustella siitä, mitä aikoo kirjata tai näyttää hänelle kirjaus, jolloin lapsi kokee osallisuutta myös dokumentointiin.

Opinnäytetyöni tulosten perusteella voin todeta, että Toivo valmennuskeskustelumenetelmällä voidaan vahvistaa lapsen osallisuutta silloin kun lapsella on luottamuksellinen suhde omaohjaajaansa, työntekijällä on ratkaisukeskeisestä menetelmästä tarpeeksi tietoa ja konteksti (aika ja paikka) ovat oikeita. Ehdotan, että dialogisuutta ja ratkaisukeskeistä kysymistä harjoitellaan edelleen, että siitä tulisi luonnollinen tapa keskustella lapsen kanssa (Dilts 1997; Holm). Ratkaisukeskeistä haastattelua voidaan harjoitella vuoropuhelun perustaitojen avulla, jotka De Jong & Berg (2008) esittävät. Näitä ovat mm. huolellinen kuuntelu, asiakkaan sanojen toistaminen, avoimet kysymykset, positiivinen palaute ja luonteva myötätunto. Siinä jo harjaantuneemmat voivat toimia mentoreina muille ja työntekijät voivat

mallintaa toisiaan. Toivo valmennuskeskustelut voi tehdä omaohjaajaparina, jolloin kaksi työntekijää saavat enemmän näkökulmia ja voivat tukea toinen toistaan. Toivo valmennuskeskustelu ei ole ainoa tapa tukea osallisuutta tai se ei välttämättä toimi kaikkien lasten kohdalla yhtä suurella hyödyllä, mutta työmenetelmää täytyy osata soveltaa ja yksilöllistää lapsen vuorovaikutuskykyjen mukaan. Tärkeää on valita oikea aika ja oikea paikka, jolloin keskustellaan. Osallisuutta tukevia rakenteita jatketaan ja niitä voi edelleen kehittää (lasten tiimi, omaohjaaja-aika, asiakaspalautteet). Dokumentoinnin sisältöön täytyy kiinnittää huomiota ja kirjaukset voidaan tehdä yhdessä lapsen kanssa.

Opinnäytetyöni on ollut prosessi, joka on muuttunut ja muovautunut tähän malliin monen mutkan kautta. Haastavinta on ollut saada prosessi kuvattua järkevällä tavalla, jota ulkopuolinenkin voi seurata. Aika ei myöskään ole ollut ystäväni, koska vuoden aikana lapsiryhmä muuttui sekä omat ajatukseni opinnäytetyön suunnasta muuttuivat. Olen kuitenkin tehnyt parhaani sen suhteen, että tämä olisi looginen ja luettava tuotos, josta lukija voi seurata eri vaiheita. Aiheen rajaaminen ei ollut helppoa, koska osallisuuteen liittyy niin monia eri näkökulmia, olen tarvinnut keskustelua kollegoiden tai muiden alaa tuntevien kanssa. Raportissa näkyy se, että en ole halunnut käyttää vain yhtä kaikenkattavaa teoriaa, johon olisin kehittämisprojektiani peilannut. Jokainen uusi lähde herätti uusia kysymyksiä, joihin yritin saada vastauksia. Lähdekirjallisuuden avulla olen kiinnostunut työstäni taas uudella tavalla, lukemani aineisto kiinnittää minut entistä varmemmin sille tielle, jolla kuljen: erityisten lasten suojelemiseen ja auttamiseen. Kaiken teorian ja tutkimuksen jälkeenkin jää jäljelle vain olennainen, lapsi ja hänen lapsuutensa.

Työn kehittämisen näkökulmasta osallisuus ja sen näkyväksi tekeminen liittyy mahdollisuuteen oppia uutta kohtaamisista, työntekijän halusta kehittyä työssään ja asettaa työlleen tavoitteita. Työn kehittämiseen vaaditaan suunnittelua ja sitoutumista, uteliasta mieltä ja uudenlaista tapaa yhdistää käytäntöä ja kokemusta. Ammatillisuus on parhaimmillaan sitä, että teoria asuu selkärangassa ja sitä pystyy imemään puheeseen miettimättä, automaattisesti. Kokemus ja harjoittelu tekevät meistä jokaisesta mestareita, joiden asiantuntemukseen voi luottaa ja joiden kanssa lapset voivat elää arkeaan siten, että he kokevat olevansa tavallisia lapsia epätavallisissa olosuhteissa.

Työssä kehittyminen ja työn kehittäminen on myös kilpailutekijä. Organisaation on kyettävä olemaan joustava ja muutoksien tulee näkyä toiminnassa nopeasti. Muuttuva yhteiskunta, taloudellinen niukka tilanne ja muuttuva lainsäädäntö ja asetukset aiheuttavat ulkoapäin muutospaineita. Innovatiivisuus ja ammatillisuuden näkyminen ovat tulevaisuudessa keinoja, joilla voidaan erottua muista alan toimijoista. Palvelukokonaisuutta täytyy päivittää jatkuvasti, vaikka kasvatuksen peruselementit pysyvät muuttumattomina. Työmenetelmien kehittäminen tuo mielekkyyttä työhön ja oikein suunnattu kehittäminen pitää koko työyhteisön positiivisessa liikkeessä. Esimiehenä haluan ylläpitää sellaista toimintakulttuuria, jossa innostetaan ja kannustetaan työntekijöitä kokeilemaan ja muuttamaan työn sisältöä siten, että osataan olla paremmin

lapsille ja perheille avuksi. Esimiehen vastuulla on erilaisten prosessien organisaatioon soveltaminen ja istuttaminen asiantuntijoiden avulla (Viitala & Koivunen 2011,179). Työyhteisön oppiminen ja kehittäminen käyvät rinnakkain ja ovat kehämäisessä suhteessa toisiinsa. Minun tehtävä on olla sekä osa tätä kehää että pitää huolta kehittämisen jatkumoista työyhteisössä. Muutosta ja oppimista tukevan lähijohtajuuden ja työyhteisössä koetun työhyvinvoinnin välillä on selkeä yhteys. Ainoastaan hyvinvoiva yhteisö ja yksilö voivat oppia, kehittää ja kehittyä. (Hölsö, Mäkelä & Viitala 2011, 196-197.)

Organisaatiokulttuurin sisäisen ilmapiirin muodostavat työntekijät. He omaksuvat yhteisen säännöstön ja toimintamallit, alkavat nähdä, sosiaalisen vuorovaikutuksen tuloksena, työn piirteitä samantapaisesti. (Viitala, 2007, 35 ja Rostila ym. 2011, 148). Työntekijät siirtävät työtapojaan uusille työntekijöille, jotka tulevat osaksi samaa kulttuuria. Kaikki se, miten olemme työyhteisössä, ei ole kirjoitettu koodisto, vaan muodostuu juuri niiden ihmisten kesken, jotka ovat osa työyhteisöä. Yhdessä pohtiminen ja työn kehittäminen on parhaimmillaan uutta työorientaatiota luova prosessi, johon siinä osallisena ovat voivat sitoutua. Kehittämistoiminnan onnistumiseen vaikuttavat oleellisesti seuraavat asiat: keskustelu kehittämistyöstä, informaation ajantasainen jakaminen ja vastaanottaminen sekä rohkeasti avoin sekä avoimesti rohkea tiimi (Turunen 2012, 154). Voin vilpittömin mielin antaa ison kiitoksen koko työyhteisölle heidän avusta ja panoksesta tähän työhön. Olen kiitollinen heidän työmoraalistaan, joka rakentaa sellaista työilmapiiriä, jossa on helppo esittää uusia asioita ja kehittää työtä samaan suuntaan. Omassa työyhteisössäni kehittämiseen suhtautuminen on meidän suurin voimavara, osaamme ja haluamme heittäytyä rohkeasti kohti uutta ja kokeilemme kaikkea, mistä voisi olla apua lapsille. Silti emme ole ismien vietävissä, vaan pohdimme tarkasti ja yritämme ennustaa tulevaa, mikä sopii juuri meille tähänhetkiseen lapsi- ja työntekijäryhmään. Oppivan organisaation keskeisin voimavara on työryhmän osaaminen ja sen käyttäminen arjen työssä (Mäkisalo 2003, 48).

Suomi on hyvinvointivaltio, jossa koko yhteiskunta osallistuu yhteisiin kustannuksiin. Sijaishuollon asiakasmäärät ovat kasvaneet jatkuvasti ja sijaishuolto on suuri kuluerä, jota kustannetaan verovaroin. Yhteiskunnan kannalta on tärkeää, että sijaishuolto toimii tehokkaasti ja työmenetelmät tukevat lasta ja perhettä mahdollisimman hyvin. Huostassa asuvat lapset ansaitsevat työntekijät, jotka ovat ammatillisia ja valmiita muuttamaan ja muuttamaan työkenttäänsä sen vaatimusten mukaan. Kansainväliset lait, julistukset ja ohjelmat ohjaavat sijaishuoltoa ja YK:n yleissopimus lasten oikeuksista on maailman laajimmin ratifioitu ihmisoikeussopimus. Tulevan sote-uudistuksen mahdollisia muutoksia tilaaja-tuottajamalliin ei voi vielä kun arvailla, mutta kilpailutuksien vaatimukset sijaishuololle eivät varmasti tule helpottumaan. Työn laatu on tehtävä näkyväksi ja sitä on kehitettävä yhteiskunnassa vallalla olevien arvojen mukaisesti ja eettisesti kestäväksi.

Opinnäytetyöni noudatti sekä toimintatutkimuksen spiraalia, jossa käydään läpi vaiheet suunnittelu, toiminta, havainnointi ja toiminnan

tarkastelu reflektiivisesti että kehittämistoiminnan vaiheita, jolle on tyypillistä samankaltaiset vaiheet tiedon keruusta menetelmien valintaan, toteuttamiseen ja arviointiin (Puttonen 1993; Carr & Kemmis 1986). Omaa työtäni helpotti se, että keskustelumenetelmä oli jo kehitetty, joten sain hypätä tämän vaiheen yli. Se, että sain kytkettyä oman opinnäytetyöni laajempaan työyhteisön kehittämisprosessiin, auttoi jäsentämään sen suuntaa.

Jatkotutkimus voisi olla sellainen, jossa työntekijät pohtisivat omaa tapaansa ohjata ja käydä ohjauskeskustelua vielä syvemmin. Sen avulla työntekijät voisivat tuoda vielä lisää voimavaroja rakentavia elementtejä keskusteluihin. Muuttumismahdollisuutta tukeva ohjauskeskustelu on meillä kaikilla tavoitteena ja se vaatii oman toiminnan tarkastelua suhteessa muihin työntekijöihin ja teoreettiseen tietoon. Uskoisin, että jokainen työntekijä tavoittelee ammatillista kasvua ja haasteita työlleen, joten osaamisen kehittämiseen olisi järkevää panostaa. Jotain voi päätellä työn vaikuttavuudesta tarkastelemalla lasten toimintaa, mutta koska kyse on kasvavista lapsista, joista suurin osa elää nuoruusikää, ei heidän toiminta ja ajattelu aina kohtaa vaikka miten loistavia ja sisällöllisesti rikkaita keskusteluja heidän kanssaan on käyty. Työn kehittämisprosessi jatkuu yksikössämme myös vuonna 2015, jolloin jatkamme lasten vahvuuksien tukemista erilaisin menetelmin ja syvennämme Toivo valmennuskeskustelua.

LÄHTEET

- Ahonen, M. 2007. Arjen asiantuntijat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden käsityksiä työstään. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu-tutkielma
- Ahonen, J., Euramaa K-I., Holm, P., Jordan-Kilkki, P., Pruuki, L., Pääkkö A. & Rautiainen E-L. 2014. Dialogisuus, dialogismi ja dialogia työnohjaajayhteisössämme. Artikkelilehdessä Osviitta 1/2014.
- Alila, S. 2014. ”Työnohjaus auttaa löytämään omia vahvuuksiaan ja .. toimintakulttuurin luomisessa.” Työnohjaus inklusiivisen opettajuuden tukena. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja.
- Arnkil, T. & Seikkula, J. 2005. Dialoginen verkostotyö. Kirjoittajat ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Esa Print Oy.
- Aro-Salonen, M. 2014. Normaalia nuoren elämää. Lapsen etu pitkäaikaisen sijaishuollon tavoitteina ja ratkaisuin. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalityön ammatillinen lisensiaattitutkimus.
- Bardy, M. 2013.. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Lastensuojelun ytimessä. Tampere, Juvenes Print – Suomen yliopistopaino.
- Burr, V. 2004. Sosiaalipsykologisia ihmiskäsityksiä. Osuuskunta Vastapaino. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Carr, W. & Kemmis, S. 1986. Becoming critical. Deakin University press. Imago Publishing Ltd. Thame, Oxon.
- De Jong, P. & Berg, I. 2008. Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. Lyhytterapiainstituutti Oy. Livionia Print.
- Dilts, R. 1997. Muuttuvat ajatukset. Uskomusjärjestelmien muuttaminen NLP:llä. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Eronen, T. 2013. Viisi vuotta huostaanotosta. Seurantatutkimus huostaanotettujen lasten institutionaalisista poluista. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 4/2013. Juvenes print. Suomen yliopistopaino Oy. Tampere.
http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104355/URN_ISBN_978-952-245-833-%209.pdf?sequence=1 Viitattu 10.11.2014.
- Filppa, V. & Hietanen, S. (toim.) Hedemäki, T., Kokkonen, T., Malinen, J., Niskala, A., Näkkäläjärvi, A. & Ruotsala, P. 2013. Sosiaali- ja terveyspalveluiden viidakossa – Yhdessä oppien, yhteisesti kehittäen.

Teoksessa Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Toim. Laitinen, M. & Niskala A. Osuuskunta Vastapaino. Hansaprint Oy. Vantaa. 459-478

Freire, P. 2005. Sorrettujen pedagogiikka. Vastapaino. Tampere.

Goldenberg, I & Goldenberg H. 1996. Family Therapy, an Overview. Pacific Grove. Brooks, Cole.

Grae, M. 1996. Uudistava dialogi. Teoksessa Kohtaaminen taitona. Dialogisuus ihmistutkimuksen lähtökohtana ja mentelmänä. Toim. Vilkkä, M. Lahden ammattikorkakoulun julkaisu. Sarja D Aikakauskirja 1996:1. Lahden kaupungin painatuskeskus. Lahti. 46-53.

Haarakangas, K. 2008. Parantava puhe – dialogisuus ihmissuhteissa, mielenterveytyydessä ja psykiatrisessa hoidossa. Magnetum Oy. Helsinki.

Heikkinen, H. 2010. Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin, 214-229. Toim. Aaltola, J. & Valli, R. WS Bookwell Oy. Juva. 3. uudistettu painos.

Heino, T. 1997. Asiakkuuden hämäryys lastensuojelussa. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalipolitiikan laitos. Sosiaalityö. Väitöskirja.

Heino, T & Johnson, M. 2010. Huostassa olleet lapset nuorina aikuisina. Teoksessa Hämäläinen Ulla & Kangas Olli (toim.) Perhepiirissä. Kelan tutkimusosasto. Helsinki. 266–293.

Heino, T., Eronen, T., Kataja, K., Kestilä, L., Känkänen, P., Paananen R., Pösö, T. & Rainio, A. 2013. Suojassa, syrjässä, selvinneenä – huostaan otetut ja sijoitetut lapset Suomessa. Teoksessa Ketä kiinnostaa? Lasten ja nuorten hyvinvointi ja syrjäytyminen. Toim. Reivinen, J & Vähäkylä, L. Gaudeamus Oy. Tallinna.

Henkilötietolaki 22.4.1999/523

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1998. Tutki ja kirjoita. 3.-4. painos. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Holm, P. Verkkojulkaisu

http://www.dialogic.fi/pdf/julkaisut/ELAVIEN_OLENTOJEN_JOHTAMINEN.pdf Viitattu 28.12.2013.

Hotari, K-E. 2007. Kuulluksi tuleminen lastensuojelutyössä. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Pro gradu –tutkielma.

Hotari, K-E. & Oranen, M. ja Pösö, T. 2013. Lapset lastensuojelun osallisina. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Lastensuojelun ytimessä. Tampere, Juvenes Print – Suomen yliopistopaino. 149 – 164.

Hurtig, J. 2003. Lasta auttamassa. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Väitöskirja.

Huttunen, R., Kakkori, L. & Heikkinen, H. 1999. Toiminta, tutkimus ja totuus. Teoksessa Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Toim. Heikkinen, H., Huttunen, R & Moilanen, P. Atena kustannus. Wsoy kirjapainoyksikkö. Juva. 111-137.

Huttunen, H. & Heikkinen, H. 1999. Toimintatutkimus ja demokratia. Teoksessa Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Toim. Heikkinen, H., Huttunen, R & Moilanen, P. Atena kustannus. Wsoy kirjapainoyksikkö. Juva. 187-200.

Huuhilo, P. 2012. Nuorten kokemuksia osallisuuden toteutumisesta lastenkodeissa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan kehittäminen ja johtaminen. Ylempi AMK opinnäytetyö.

Hämäläinen, S. 2009. Näkyväksi ja läpinäkyväksi - laadunhallintajärjestelmän kehittäminen lastensuojelulaitoksessa. Diakonia –ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Yamk opinnäytetyö.

Hänninen, K & Syrjäläinen, R. 2011. Kettu ja pesukone – elämäntarinan dokumentointi lastenkodeissa. Lahden Ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö Yamk.

Hölsö, S., Mäkelä, L. & Viitala, R. 200.. Lähijohtajuuden, esimies-alaisuushteiden ja työhyvinvoinnin välinen yhteys. Teoksessa Ikkunoita osaamisen johtamisen systeemiseen kokonaisuuteen. Toim. Uotila, T. Vaasan Yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 293. 177-208

Jahnukainen, M. 2004. Koulukodissa ja koulukodin jälkeen. Vuosina 1996 ja 2000 valtion koulukodeista kotiutettujen nuorten koulukotikokemukset ja jälkiseuranta vuoteen 2002. Stakes Aiheita 29/2004. Helsinki.

Jokela, R. 2013. Kuullaan, mutta kuunnellaanko – huostaan otetun ja sijoitetun lasten kokemuksia osallisuudesta lastensuojelun asiakkuudesta. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Sosiaalityön laitos. Pro gradu –tutkielma.

Järvinen, P. 2009. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. WS Bookwell Oy. Juva.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Suomen yliopistopaino Oy. Juvenes Print. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176.

Kankare, H. 2014. Itkisinkö onnesta. Vahvuuksien kehittämistä lastensuojelussa. Ratkes 3/2014. 12-15.

Kaplan, R. & Norton D. 2004. Strategiakartat. Aineettoman pääoman muuttaminen mitattaviksi tuloksiksi. Harvard Business School Press. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Karvinen-Niinikoski, S. 2009. Reflektiiviset rakenteet ja hyvät työnohjauskäytännöt sosiaalialan asiantuntijuutta ja vetovoimaisuutta kasvattamassa. Teoksessa Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=D_LFE-9402.pdf . Viitattu 10.10.2014.

Kaste, Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma vuosille 2012-2015.
http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1578410#fi Viitattu 10.4.2014

Kesti, M. 2005. Hiljaiset signaalit, avain organisaation kehittämiseen. Reusner AS. Tallinna

Koivisto, J. 2007. Kuinka paljon asiakkaan sana painaa? Bikva-mentelemän relationaalinen arviointi. Stakes. Raportteja 20/2007.

Koskela, M. 2013. Asia asiakirjassa? Perustelut ja lapsen mielipide lastensuojelun rajoitustoimenpideasiakirjassa. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalityön Pro gradu-tutkielma.

Kulmala, A. 2004. Toiset identiteettiä rakentamassa. Yhteiskuntapolitiikka 69 :3. 231-241.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/101315/304kulmala.pdf?sequence=1> Viitattu 10.11.2014

Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Vastapaino. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Känkäinen, P. 2013. Taidelähtöiset menetelmät lastensuojelussa – kohti tilaa ja kokemuksia. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalitieteiden laitos. Tutkimus 109/2013. Väitöskirja.

Kääriäinen, A. 2003. Lastensuojelun asiakastyö asiakirjoina. Dokumentoinnin ja tiedonmuodostuksen dynamiikka. Helsingin yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos. Akateeminen väitöskirja.

Laakso, R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityöstä. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteen laitos. Väitöskirja.

Laaksonen, M., Kääriäinen, A., Penttilä, M., Tapola-Haapla, M., Sahala, H., Kärki, J. & Jäppinen, A. 2011. Asiakastyön dokumentointi sijaishuollossa. Opastusta asiakastiedon käyttöön ja kirjaamiseen. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 54/2011.

<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/d68ab232-88fc-4478-8c21-91164a177a1a>
Viitattu 26.11.2014.

Laitinen, K. 2013. Johdanto ja projektin tausta. Teoksessa Kadonnutta vanhempaa etsimässä. Ajatuksia ja kokemuksia hyvästä käytännöstä kadonneen vanhemman yhteydenotto-prosessissa. Toim. Pajari, M. Ehjä ry. 7-9

<http://www.ehja.fi/kuvat/kadonnutta.pdf> Viitattu 30.10.2014.

Laitinen, M., Ojaniemi, P. & Tallavaara M-S. 2007. ”Nyt kuullaan meitä asiakkaita” – tutkimus kohtaamisesta, tiedosta ja osallisuudesta lastensuojelun työprosesseissa. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 53. Rovaniemi.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621.

Lastensuojelulaki 417/2007.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L6P33>

Viitattu 28.12.2013.

Lampinen, V. ”Mitä me häviämme, jos me yritämme tehdä mahdollisimman paljon työtä perheen kanssa?” Tarina voimavarakeskeisen perhetyön rakentumisesta lastensuojelulaitoksessa. Humak. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Luoto, T. 2010. Sosiaalityöntekijän ja sijaishuollon työntekijöiden välinen yhteistyö. Tampereen yliopisto. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Sosiaalityön Pro gradu –tutkielma.

Lähdes, P & Piri, M. 2014. Luottamusta vai varautuneisuutta? Nuorten kokemuksia osallisuudesta ja yhteydenpidosta sijaishuollon aikana. Laurea-ammattikorkeakoulu. Perhekeskeisen varhaiskasvatuksen kehittäminen ja johtaminen. Sosiaaliala YAMK opinnäytetyö.

Lönnberg, M. 2013. ”Käytöksestä – mille ihmisille kodellaan?”. Lastensuojelulaitosten työntekijöiden nuoriin kohdentamat puhe- ja suhtautumistavat jälkihuoltonuorten muistelemana. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalityön Pro gradu –tutkielma.

Makkonen, M. 2013. Asiakasosallisuuden lisääminen lastensuojelun asiakirjausten avulla – asiakkaiden kertomuksia lastensuojelutyöstä. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus, Chydenius. Sosiaalityö. Pro gradu –tutkielma.

Makkonen, M. 1995. Keskustelutyö lastensuojelussa. Mannerheimin lastensuojeluliitto. Gummerus Kirjapaino Oy. Saarijärvi.

Mediverkko Lasten ja Nuorten Palvelut Oy. Laatukäsikirja.

Mediverkko Lasten ja Nuorten Palvelut Oy. Toimintakäsikirja.

Mezirow, J. 1995. Johtopäätös: Kohti uudistavaa oppimista ja emansipatorista koulutusta. Teoksessa Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Toim. Mezirow, J. Palmenia. Helsingin yliopisto. Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. 374-397.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Nakari, R. & Valtee, P. 1995. Menestyvä työyhteisö. Yhteistoiminnallisuuden näkökulmia työyhteisön kehittämiseen. Helsingin kaupunki. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Nivala, E. 2010. Lapsen oikeudet osallisuuden perustana. Teoksessa Lasten ja nuorten osallisuuden tukeminen lastensuojelutyössä. Tanskanen, I & Timonen-Kallio E. (toim.) Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 51. Tampereen yliopistopaino- Juvenes Print Oy. Tampere. 18 – 25

Nivala, E. 2006. Kunnan kansalainen yhteiskunnan kasvatuksellisenä ihanteena. Teoksessa Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen. Toim. Kurki, L & Nivala, E. Tampere University Press ja tekijät. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Tampere. 25-115.

Nybacka, L. & Ojala, S. 2013. Nuorten osallisuuden kehittäminen lastensuojelun sijaishuollossa. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma.

[http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/65619/Nybacka Liisa Ojala Siiri.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/65619/Nybacka_Liisa_Ojala_Siiri.pdf?sequence=1) Viitattu 31.8.2014.

Nummelin, T. 2007. Keskusteleva esimiestyö – opitaan kokemuksesta. WS Bookwell Oy. Juva.

Oranen, M. 2007. Mitä mieltä!/? – lasten osallisuus lastensuojelutyön kehittämisessä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Lastensuojelun kehittämishankkeen osaraportti.

<http://www.sosiaaliportti.fi/File/5a3129ac-bd59-46c7-b95f-379d04d1457c/Osallisuus-raportti+Oranen.pdf> Viitattu 29.11.2013.

Paasivirta, A. 2012. Yhteisöllisen kehittämisen kulmakivet, teoksessa Lupa kehittää – Innostavaa ja yhteisöllistä kehittämistä lastensuojelussa. toim. Muukkonen, T. & Paasivirta, A. Soccan ja Heikki Waris –instituutin julkaisusarja nro 27, 2012.

Peltonen, T. 2008. Johtaminen ja organisointi. Teemoja, näkökulmia ja haasteita. 2. painos. Ky-Palvelu Oy. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Perustuslaki. http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731_Viitattu_29.11.2013.

Pitkänen, J. 1996. Dialoginen tila. Teoksessa Kohtaaminen taitona. Dialogisuus ihmistutkimuksen lähtökohtana ja menetelmänä. Toim. Vilkkä, M. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja D Aikakauskirja 1996:1. Lahden kaupungin painatuskeskus. Lahti. 58-63.

Puttonen, M. 1993. Työyhteisön kehittäminen. Werner Söderström Oy. Juva.

Pyykkönen, M. 2012. Dokumentit töissä – osallistava dokumentoiminen. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä 2012:2.

Rasanen, L. 2009. Työyhteisön kehittämistä ja työhyvinvointia tukevat johtamisen käytännöt. Teoksessa Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Toim. Karvinen-Niinikoski, S., Koivisto, J. & Yliruka, J. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009/6. 59-76

Reijonen, M. 2011. Yhteisellä asialla, asiakkaan kanssa - asiakaslähtöisen arvioinnin Bikva-menetelmä ja sen käyttö. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Ammatillinen lisensiaattityö.

Rostila, I., Mäntysaari, M., Suominen, T. & Asikainen, P. 2011. Sosiaalityön professionaaliset erot kuntaorganisaatioissa – Organisaatiokulttuurien ja organisaatioillmapiirien kirjo. Janus. Vol 19 (2). 143-157

Rämö, S. 2008. ”Mitä teet toiselle niin sitä toivot itsellesikin tehtävän” Tutkimus ohjaajien arvoista lastensuojelulaitoksessa. Diakonia-ammattikorkeakoulu. AMK opinnäytetyö.

Saastamoinen, K. (2010). Lapsen asema sijaishuollossa - käsikirja arjen toimintaan. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Shrier, H. 2001. Pathways to participation. Openings, opportunities and obligations. Children & Society 15, 2. 107-117

Sosiaalialan eettiset periaatteet. Talentia. http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas_2012.pdf . Viitattu 16.3.2014.

Terveiden ja Hyvinvoinnin laitos. Lastensuojelu 2012.

http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tilastot/aiheittain/lasten_sosiaalipalvelut/lastensuojelu Viitattu 10.4.2014.

Thomas, N. 2002. Children, family and the state. Decision-making and child participation. Policy Press. Bristol.

Timonen-Kallio, E. 2008. Lastenkodin ohjauksellinen identiteettityökirjamenetelmä omahoitajan hoito- ja kasvatustyön jäsentäjänä. Turun yliopisto. Sosiaalityö. Lisensiaattitutkielma.

Timonen-Kallio E. 2010. Lapsen osallisuuden vahvistaminen lastensuojelutyön keskiössä. Teoksessa Lasten ja nuorten osallisuuden tukeminen lastensuojelutyössä. Tanskanen, I & Timonen-Kallio E. (toim.) Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 51. Tampereen yliopistopaino- Juvenes Print Oy. Tampere. 6 – 17.

Toimiva lastensuojelu. Selvitysryhmän loppuraportti. 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:19. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-26809.pdf Viitattu 9.11.2014

Totro, T. 2000. Tavistock-tradition systeemis-psykodynaaminen organisaation kehittämismalli. Teoksessa Johtajuus ja organisaatiodynamiikka. Toim. Hyypä, H. & Miettinen, A. Kirjapaino Kaleva. Oulu. 46-75.

Turunen, M. 2012. Lähijohtamisen merkitys lastensuojelun kehittämisessä. Teoksessa Lupa kehittää – Innostavaa ja yhteisöllistä oppimista lastensuojelussa. Toim. Muukkonen, T. & Paasivirta A. Soccan ja Heikki Waris instituutin julkaisusarja nro 27. 141-156

Törrönen, M. 2003. Lasten arki laitoksessa – elämistila lastenkodissa ja sairaalassa. Yliopistopaino. Helsinki.

Vario, Barkman, Kiili, Nikkanen, Oranen & Tervo. Suojele lapsuutta, vaali unelmia. Lapsiasiavaltuutetun toimiston julkaisuja 2012:6.

Valvira. Lastensuojelun ympärivuorokautinen hoito- ja kasvatusta, valtakunnallinen valvontaohjelma 2012-2014. Valvontaohjelmia 4:2012.

Valtakunnallinen lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/OKM06.pdf?lang=fi> Viitattu 10.4.2014

Wahlbeck, J-C. 1999. Vuorovaikutus hoitoalalla. Teoksessa Vuorovaikutuskuvioita. toim. Lounavaara-Rintala H., Varilo, E., Vuornos, P. & Wahlbeck, J-C. Vuorovaikutusprosessien tutkimuskeskus. Tummavuoren Kirjapaino Oy. Vantaa.

Wallin, K. 2013. Sijoitettujen nuorten ja heidän kanssaan toimivien aikuisten kokemuksia nuorten osallisuudesta. Turun yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro gradu.

Vierula, T. 2013. Lastensuojelukäytäntöjen tahattomat seuraukset vanhempien kokemina. Teoksessa Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Toim. Laitinen, M. & Niskala A. Osuuskunta Vastapaino. Hansaprint Oy. Vantaa. 272-298

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy. Edita Prima Oy. Helsinki.

Viitala, R. & Koivunen, N. 2011. Näkymiä johtajuuteen tulevaisuuden asiantuntijayhteisössä. Teoksessa Ikkunoita henkilöstötyön tulevaisuuteen. Tutkimuksia henkilöstöbarometrin 2010 tuloksista. Toim. Viitala, R., Suutari, V. & Järnlström, M. Vaasan Yliopiston julkaisuja. Selvityksiä ja raportteja 171. 161-201

Vilkman, S. 2014. Omaohjaajatyö lastensuojelulaitoksessa. Humak. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön kehittämistoiminta. Opinnäytetyö.

Vänskä, K. 2000. Jaettu asiantuntijuus. Näkökulmia terveysneuvonnan ohjauskeskusteluun. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteen laitos. Licensiaattitutkimus.

YK lapsen oikeuksien julistus.
[https://www.unicef.fi/Lapsen oikeuksien sopimus koko](https://www.unicef.fi/Lapsen_oikeuksien_sopimus_koko) Viitattu
29.11.2013.

KYSYMYKSIÄ KESKUSTELUUN KODIN ULKOPUOLELLE SJOITETUN LAPSEN KANSSA

VALVIRA, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto.

1. Saatko itse vaikuttaa ulkonäköösi, kuten mitä vaatteita käytät ja minkälaiset hiukset sinulla on?
2. Saatko itse valita mitä harrastat ja auttavatko aikuiset, että pääset harrastamaan?
3. Saatko itse vaikuttaa huoneesi sisustukseen?
4. Jos sinulla on jokin, esim. uskonnollinen, vakaumus, kunnioittavatko aikuiset sitä?
5. Tukevatko aikuiset sinua yhteydenpidossa sinulle tärkeiden ihmisten kanssa?
6. Saatko olla yhteydessä läheisiisi haluamallasi tavalla? Entä, saavatko läheisesi olla yhteydessä sinuun?
7. Onko sinulla sellainen tunne, että sinusta huolehditaan täällä hyvin?
8. Tunnetko täällä olosi turvalliseksi?
9. Ovatko aikuiset kertoneet sinulle oikeuksistasi? Entä velvollisuuksistasi?
10. Onko sinulla oma asiakassuunnitelma?
11. Päivitetäänkö asiakassuunnitelmaasi vähintään kerran vuodessa?
12. Saatko itse vaikuttaa asiakassuunnitelmasi sisältöön?
13. Onko sinulla oma hoito- ja kasvatussuunnitelma?
14. Saatko itse vaikuttaa hoito- ja kasvatussuunnitelman sisältöön?
15. Onko sijaiskodissa yhteiset säännöt?
16. Oletko saanut vaikuttaa sääntöihin?
17. Ymmärrätkö, mitä säännöissä tarkoitetaan? Tiedätkö, mitä tapahtuu, jos rikot sääntöjä?
18. Ovatko sijaiskodin säännöt mielestäsi oikeudenmukaiset?
19. Noudattavatko aikuiset yhteisesti sovittuja sääntöjä?
20. Mitä tapahtuu, jos rikot vahingossa jotain? Entä jos teet sen tahallaan, mitä siitä seuraa?
21. Kysyvätkö aikuiset mielipiteitäsi? Ottavatko he mielipiteesi huomioon?
22. Kohtelevatko aikuiset sinua oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti?
23. Ymmärtävätkö aikuiset, mitkä asiat ovat sinulle tärkeitä?
24. Viettävätkö aikuiset kanssasi tarpeeksi aikaa?
25. Paljonko saat käyttövaroja/viikkorahaa?
26. Saatko itse päättää omien käyttövarojesi käytöstä?
27. Jos haluat säästää rahojasi, onko sinulle sitä varten avattu tili, johon vain sinulla on käyttöoikeus?
28. Tiedätkö keneltä saat apua, jos tuntuu siltä, että sinua tai muita lapsia kohdellaan väärin? Keneltä?
29. Onko sinulla oma sosiaalityöntekijä? Tiedätkö asioistasi vastaavan sosiaalityöntekijän puhelinnumeron? Entä sähköpostiosoitteen?

30. Milloin viimeksi keskustelit kahdestaan oman sosiaalityöntekijäsi kanssa?
31. Jos sinuun on kohdistettu lastensuojelulain mukaisia rajoitustoimenpiteitä, onko niiden käytöstä aina kysytty mielipidettäsi?
32. Jos sinuun on kohdistettu lastensuojelulain mukaisia rajoitustoimenpiteitä, ovatko aikuiset tehneet sen sinun mielestäsi oikeudenmukaisesti? Entä turvallisesti?

KYSYMYKSET TYÖRYHMÄLLE

- miten keskustelu sujui työntekijän näkökulmasta?
- miten ratkaisukeskeinen menetelmä kysymyksineen onnistui?
- mitä merkityksiä työntekijät keskustelumenetelmälle antavat?
- miten lapset kuvasivat tavoitettaan, oliko heidän helppo määritellä tavoite?
- kokivatko työntekijät keskustelut hyödyllisiksi?

RYHMÄHAASTATTELU LAPSET

- Millä lailla haluaisit keskustella asioistasi?
- Missä haluaisit keskustella sinulle tärkeistä asioista?
- Kenen kanssa haluaisit keskustella asioistasi?
- Mihin asioihin haluaisit vaikuttaa Varatiellä?
- Onko sinulla henkilö, jonka kanssa voit puhua asioistasi Varatiellä?
- Ymmärtävätkö aikuiset sinua?